

**HUBUNGAN ANTARA ADAPTABILITAS KARIER
DENGAN *CAREER RESILIENCE* PADA PELAKU UMKM
DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**ZULAIKHA MAWADDAH
NIM. 220901069**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026 M/1448 H**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA ADAPTABILITAS KARIER DENGAN
CAREER RESILIENCE PADA PELAKU UMKM DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Zulaikha Mawaddah
NIM. 220901069**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP.197001032014111002


Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**HUBUNGAN ANTARA ADAPTABILITAS KARIER DENGAN *CAREER RESILIENCE*
PADA PELAKU UMKM DI KOTA BANDA ACEH**

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 :

**Zulaikha Mawaddah
NIM. 220901069**

Pada Hari/Tanggal:

**Rabu, 08 Juli 2026 M
23 Muharram 1448 H**

di

**Darussalam - Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,



**Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP.197001032014111002**

Sekretaris,



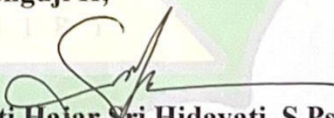
Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A

Penguji I,



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

Penguji II,



**Siti Hajar Sri Hidavati, S.Psi., M.A
NIP.199107142022032001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Muslim, M.Si

NIP.196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Zulaikha Mawaddah

NIM : 220901069

Prodi : Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini. Maka saya siap menerima saksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Banda Aceh, 08 Juli 2026

Yang menyatakan,



Zulaikha Mawaddah
220901069

PRA KATA



Syukur Allhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segenap kekuatan dan kemampuan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini yang berjudul “**Hubungan Antara Adaptabilitas Karier Dengan Career Resilience Pada Pelaku UMKM di Kota Banda Aceh**”, Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa syukur, peneliti menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Proses penulisan skripsi ini tidaklah mudah dan tidak luput dari berbagai rintangan. Namun, berkat pertolongan Allah SWT, dukungan dari keluarga, teman-teman, dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pertama sekali, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sangat teramat dalam kepada orang tua tercinta, yaitu Ayahanda dan Ibunda, Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar, selalu melangitkan doa-doa terbaiknya yang selalu menjadi penyemangat kepada peneliti dan tiada hentinya memberikan kasih sayang dan memberi kepercayaan sehingga peneliti mampu terus berjuang di tengah dinamika yang terjadi. Meskipun ayah dan bunda belum sempat merasakan duduk di bangku perkuliahan, namun ayah dan bunda telah berhasil mendidik, dan

mengupayakan yang terbaik untuk anak-anaknya. Pencapaian skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha peneliti sendiri namun, merupakan buah kelancaran dari setiap doa-doa tulus tersembunyi yang selalu dilantunkan, keringat dan rasa lelah serta perjuangan mati-matian dari ayah dan bunda, juga dukungan kalian yang tidak pernah terhenti. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan keberkahan kepada kedua pelipur lara hatiku. Selain itu, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry selaku Dekan Fakultas UIN Ar-Raniry atas kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam memimpin Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan telah memberikan banyak dorongan dan Nasihat bagi mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memudahkan 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 Saleh, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memotivasi, memberikan dukungan dan arahan mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi.

6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Sos., S.Psi., M.A selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan Penguji II sekaligus menjadi seseorang yang turut membantu peneliti dalam lahirnya judul skripsi saya ini. Terimakasih atas bantuan dan arahan yang sangat berharga yang membantu peneliti dalam pengelolaan diri, emosional, serta perkembangan mindset peneliti. Secara tidak langsung, ibu menjadi pemberi contoh dan panutan atas semua hal-hal baik yang selalu ibu ingatkan kepada peneliti dan ibu arahkan. Terimakasih atas setiap pertolongan yang sudah ibu berikan entah itu berupa semangat, dukungan moral dan nasihat yang berarti pada mahasiswa khususnya peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Sidang sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, menyemangati dan pastinya membimbing serta telah memberikan motivasi kepada peneliti.
8. Ibu Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A sebagai Sekretaris Sidang sekaligus Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar dan fleksibel dalam memberikan banyak waktunya selama peneliti berada di proses penyusunan skripsi ini, terimakasih banyak karena sudah mendengarkan peneliti, mengarahkan peneliti dan totalitas dalam membimbing peneliti serta memberikan motivasi dan dukungan yang sangat berarti.
9. Ibu Juli Andriyani, M.Si selaku Penguji I yang senantiasa memberikan masukan dan saran kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, terutama kepada pak Samsul Bahri Dan pak Tubin yang telah mengarahkan,

membantu secara seksama semua hal persuratan akademik peneliti dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

11. Terimakasih kepada Bapak Reza Ferdian, S. STP., M.Si Sebagai Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Aceh serta seluruh pegawai kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Aceh yang telah membantu saya dalam penelitian.
12. Terimakasih kepada satu-satunya saudara sekandung peneliti, yaitu Meisyarah Burhasmi, S.Ikom yang senantiasa selalu berusaha memberikan dukungan terbaiknya dan berusaha untuk memberikan contoh yang terbaik kepada peneliti, semoga allah selalu melancarkan setiap urusan yang sedang di perjuangkan .
13. Sahabat tersayang yang selalu ada, Adinda Salsabila, S.Ikom dan Cici Amelia Putri, S.E yang sama-sama mengiringi peneliti dalam proses jatuh dan banggunya, serta menemani proses pendewasaan peneliti selama bertahun-tahun. terimakasih telah menjadi unsur kebahagiaan, dan *suporter* terbaik dalam hal positif yang peneliti lakukan serta membuktikan bahwa ketulusan di dalam pertemanan akan selalu ada meski kadang terhalang oleh jarak dan waktu, semoga Allah selalu menjaga persahabatan kita agar tetap berada pada jalan-Nya.
14. Para sahabat terkasih, sekaligus teman seperjuangan menimba ilmu di kampus tercinta, Nanda Marlinda, Najwa Rifa Amanda, M. Syukran Al-Fadhil, Rasya Alfalaqi, dan M. Reffal Farliansa yang telah menemani, menguatkan dan mendengarkan keluh kesah peneliti dari awal menjadi

mahasiswa baru, masa seminar proposal sampai proses penyelesaian skripsi, terimakasih karena telah memberikan semangat, bantuan dan masukan serta menjadi support system kepada penulis.

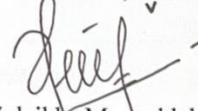
15. Kepada saudara perantauan, Fatimah Sarah, Safira Zahrani, S.Psi, Qareen Zickrina, S.Sos dan Deswita Maharani yang telah mendengar ribuan suara tangis dan keluhan penulis, terimakasih atas bantuan dan dukungan moral juga kehadiran menjadi pendengar yang baik selama di rumah semoga allah selalu permudah segala urusan kalian.

16. Kepada rekan-rekan terkhusus dari IMARSU, dan ILMPI yang selalu memberikan keceriaan, terimakasih sudah memberikan pengalaman dan pembelajaran yang sangat berharga kepada peneliti.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bantuan, masukan dan dukungan do'a selama proses belajar dan penyusunan skripsi ini. Peneliti berharap kekurangan dalam karya ini dapat diperbaiki dengan saran dan kritik yang positif. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembacanya dan peneliti pada khususnya.

Banda Aceh, 08 Juli 2026

Peneliti,



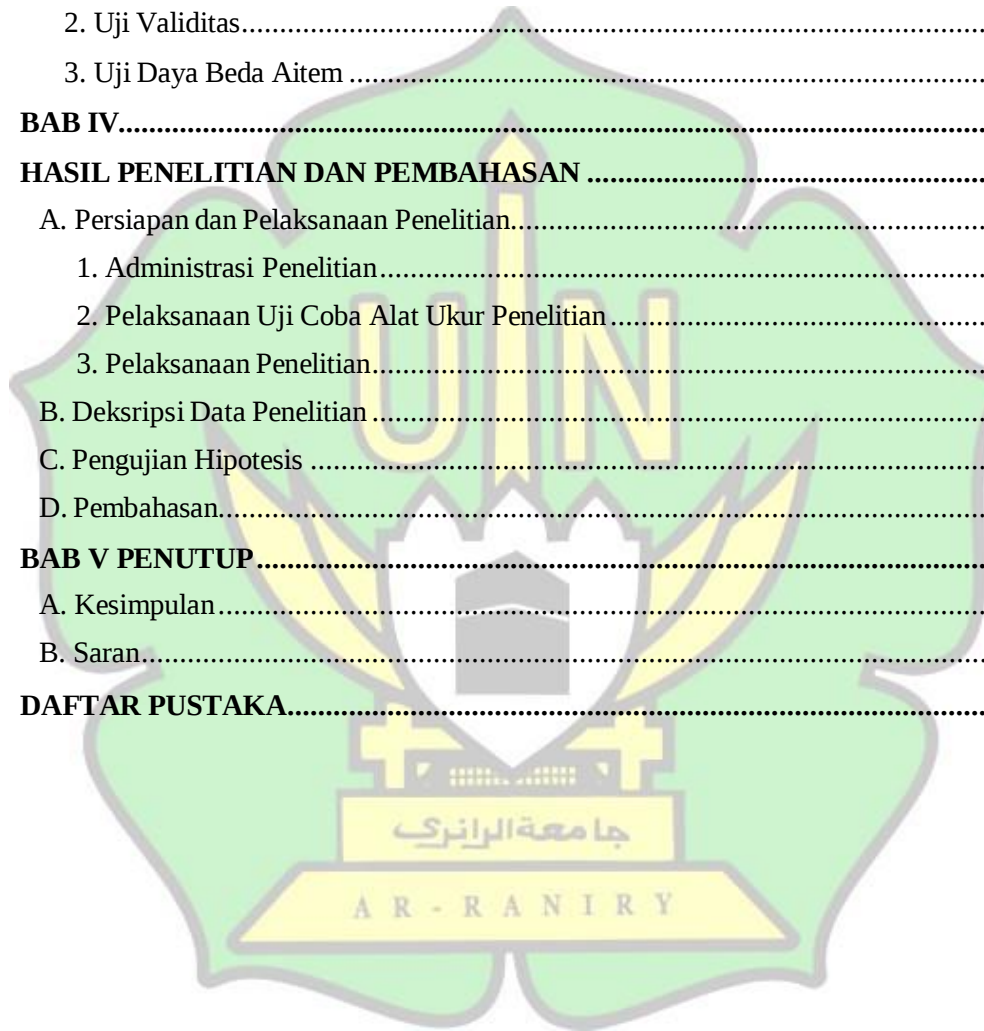
Zulaikha Mawaddah

220901069

DAFTAR ISI

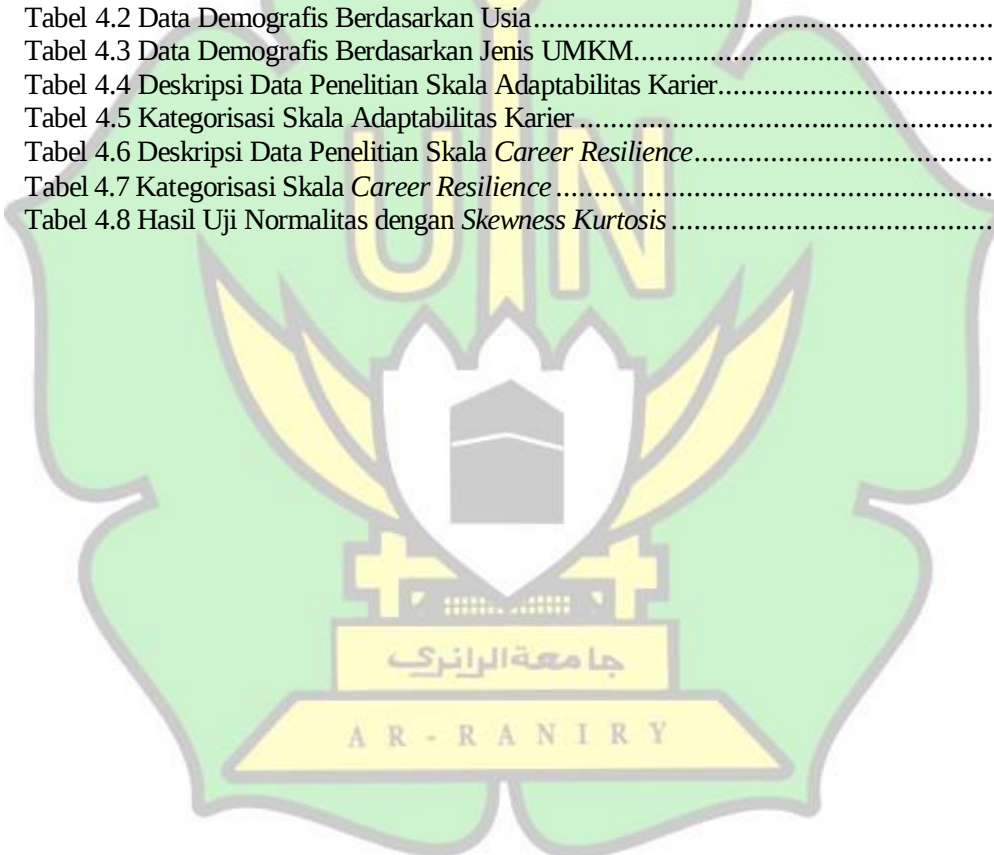
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRA KATA.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
A. <i>Career Resilience</i>	13
1. Pengertian <i>Career Resilience</i>	13
2. Dimensi-Dimensi <i>Career Resilience</i>	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career resilience</i>	16
B. Adaptabilitas Karier.....	18
1. Pengertian Adaptabilitas Karier	18
2. Dimensi-Dimensi Adaptabilitas Karier	20
C. Hubungan Antara Adaptabilitas Karier Terhadap <i>Career Resilience</i>	22
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25

B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
D. Subjek penelitian	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
1. Alat Ukur Penelitian	28
2. Uji Validitas.....	32
3. Uji Daya Beda Aitem	34
BAB IV.....	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	43
1. Administrasi Penelitian.....	43
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	44
3. Pelaksanaan Penelitian.....	45
B. Deksripsi Data Penelitian	46
C. Pengujian Hipotesis	51
D. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Aitem <i>favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	27
Tabel 3.2 Aspek dan Indikator Adaptabilitas Karier.....	27
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karier.....	28
Tabel 3.4 Aspek dan Indikator <i>Career Resilience</i>	28
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala <i>Career Resilience</i>	29
Tabel 3.6 Koefisien CVR Skala Adaptabilitas Karier.....	31
Tabel 3.7 Koefisien CVR Skala <i>Career Resilience</i>	32
Tabel 3.8 Koefisien daya beda skala Adaptabilitas Karier	34
Tabel 3.9 Koefisien daya beda skala <i>Career Resilience</i>	34
Tabel 3.10 Klarifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	36
Tabel 4.1 Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Data Demografis Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Data Demografis Berdasarkan Jenis UMKM.....	46
Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian Skala Adaptabilitas Karier.....	46
Tabel 4.5 Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karier	47
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Career Resilience</i>	48
Tabel 4.7 Kategorisasi Skala <i>Career Resilience</i>	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Skewness Kurtosis</i>	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
--------------------------------------	----



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 Keterangan Selesai Penelitian Dari Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Aceh
Lampiran IV	Skala Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran VI	Hasil Statistik Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	Tabulasi Data Setelah Penelitian
Lampiran VIII	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran IX	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA ADAPTABILITAS KARIER DENGAN CAREER RESILIENCE PADA PELAKU UMKM DI KOTA BANDA ACEH

ABSTRAK

Pelaku UMKM di Kota Banda Aceh menghadapi berbagai tantangan usaha, mulai dari fluktuasi permintaan pasar, keterbatasan modal, hingga dampak bencana banjir Aceh akhir November 2025 serta kelangkaan pasokan gas dan bahan pangan pascabencana. Kondisi ini menuntut career resilience agar pelaku UMKM mampu bertahan, menyesuaikan diri, dan tetap kompeten. Salah satu faktor psikologis yang diduga berkontribusi adalah adaptabilitas karier. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara adaptabilitas karier dengan career resilience pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan populasi seluruh pelaku UMKM Kota Banda Aceh (± 49.020 unit usaha). Sampel berjumlah 200 pelaku UMKM, ditentukan melalui non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan dua skala Likert: skala adaptabilitas karier berdasarkan aspek Savickas (1997) meliputi concern, control, curiosity, dan confidence; serta skala career resilience berdasarkan aspek Flourie (1998) meliputi belief in oneself, disregard for traditional sources of career success, self-reliance, dan receptivity to change. Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman's rho dengan SPSS 16.0 for Windows karena data tidak berdistribusi normal. Hasil menunjukkan koefisien korelasi (r) = 0,820 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menandakan hubungan positif yang sangat signifikan antara adaptabilitas karier dengan career resilience. Semakin tinggi adaptabilitas karier pelaku UMKM, semakin tinggi pula career resilience-nya. Hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier, *Career Resilience*, Pelaku UMKM, Banda Aceh

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTABILITY AND CAREER RESILIENCE AMONG MSME ACTORS IN BANDA ACEH CITY

ABSTRACT

MSME actors in Banda Aceh City face various business challenges, ranging from fluctuating market demand and limited capital, to the impact of the flood disaster that struck Aceh in late November 2025, as well as the post-disaster scarcity of gas and food supplies. These conditions require career resilience so that MSME actors are able to survive, adapt, and remain competent. One psychological factor presumed to contribute to career resilience is career adaptability. This study aims to analyze the relationship between career adaptability and career resilience among MSME actors in Banda Aceh City. This study employed a quantitative correlational approach, with a population comprising all MSME actors in Banda Aceh City (approximately 49,020 business units). The sample consisted of 200 MSME actors, determined through non-probability sampling using a purposive sampling technique. Data were collected using two Likert scales: a career adaptability scale based on the aspects proposed by Savickas (1997), namely concern, control, curiosity, and confidence; and a career resilience scale based on the aspects proposed by Fourie and Van Vuuren (1998), namely belief in oneself, disregard for traditional sources of career success, self-reliance, and receptivity to change. Data analysis used Spearman's rho correlation test with SPSS 16.0 for Windows, as the data were not normally distributed. The results showed a correlation coefficient (r) of 0.820 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a highly significant positive relationship between career adaptability and career resilience. The higher the career adaptability of MSME actors, the higher their career resilience. The research hypothesis was accepted.

Keywords: Career Adaptability, Career Resilience, MSME Actors, Banda Aceh

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang no.20 tahun 2008 tentang UMKM di definisikan sebagai warga negara indonesia atau badan usaha yang memenuhi kriteria tertentu dalam menjalankan kegiatan usaha yang produktif yang dilakukan secara sendiri atau bersama-sama. Menurut kementrian koperasi dan UKM (2023), pelaku UMKM merupakan tulang punggung ekonomi nasional dengan kontribusi 60% terhadap produk domestik bruto (PDB) dan penyerapan 97% tenaga kerja.

Badan pusat statistik (BPS) mencatat, sebanyak 57,95% pekerja indonesia adalah pekerja informal per agustus 2024. BPS memperkirakan 83,3 juta jiwa dari total jumlah penduduk bekerja sebanyak 144,64 juta jiwa adalah pekerja informal, termasuk berusaha sendiri (UMKM), berusaha dibantu buruh tidak tetap, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tak dibayar. Khusus di kota Banda Aceh, ekosistem UMKM yang terdiri dari 50.000 lebih unit usaha terutama di sektor perdagangan, kuliner, dan kerajinan berbasis syariah menghadapi konteks unik yang mempertegas kebutuhan *career resilience* (BPS Aceh, 2023).

Bencana banjir yang melanda Aceh, Sumatra Utara, dan Sumatra Barat sejak 26 November 2025 menimbulkan kerugian ekonomi yang signifikan secara regional maupun nasional. Data *Center of Economics and Law Studies* (CELIOS) per 30 November 2025 memperkirakan total

kerugian mencapai Rp68,67 triliun atau sekitar 0,29% dari PDB nasional. Dampak terbesar terjadi pada sektor pertanian pangan, konstruksi, dan perdagangan. Angka ini masih belum mencakup potensi kehilangan pendapatan akibat terhentinya berbagai aktivitas ekonomi di daerah terdampak bencana (Pranandiansyah, 2025). Media online lainnya, seperti Jabar antarnews (2025) memberitakan bahwa banjir bandang menyebabkan robohnya infrastruktur listrik utama sehingga banyak UMKM kesulitan dalam menjaga stok makanan, produksi, dan layanan pelanggan.

Pasca banjir bandang di Banda Aceh pada akhir November 2025, kelangkaan gas elpiji dan kesulitan akses stok *supply* makanan menjadi fenomena utama yang melumpuhkan UMKM lokal di Banda Aceh. Gangguan distribusi elpiji disebabkan kerusakan jalan dan jembatan pasca bencana banjir, memaksa warga antri Panjang di agen gas. Pertamina tingkatan pasokan hingga 40% di Aceh, tapi LPG 3kg subsidi tetap langka, krisis ini menyebabkan berhentinya operasi UMKM rumahan yang bergantung pada gas elpiji untuk memasak dan produksi (waspadaaceh, 2025).

Pelaku UMKM sering sekali beroperasi dengan modal terbatas, inovasi sederhana, dan fokus pada pasar lokal serta tantangan struktur pasar menjadi salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM dalam berkompetensi secara efektif. Struktur pasar merujuk pada karakteristik industri seperti tingkat konsentrasi, hambatan masuk, diferensiasi produk, dan akses terhadap informasi, yang

secara kolektif memengaruhi intensitas persaingan, ketahanan dalam berkarir, dan kinerja usaha (Wihana, 2023).

Selain modal, pengetahuan akan kebutuhan pasar juga menjadi faktor krusial yang menjadi penentu dari keberhasilan seorang pelaku UMKM. Minimnya pemahaman sekaligus kurangnya informasi yang di dapat mengenai tren pasar, dan juga strategi pemasaran dapat menjadi kesalahan dalam kemajuan karir pelaku UMKM. Hal ini dapat berujung pada ketidaksesuaian produk atau jasa yang ditawarkan dengan kebutuhan pelanggan, yang mengakibatkan terhambatnya perkembangan dan pertumbuhan dari UMKM itu sendiri (Sandhu, *et al.*, 2011).

Semua tantangan dan dinamika tersebut menuntut seorang pelaku UMKM untuk memiliki kemampuan dalam menghadapi ketidakpastian dan memiliki keputusan yang tepat agar dapat mengurangi kerugian dan memastikan usaha tetap berjalan. Tidak sedikit para pelaku UMKM yang kehilangan motivasi, terutama ketika dihadapkan dengan berbagai tantangan dan kegagalan terus-menerus. Tekanan yang muncul dari berbagai aspek dapat mempengaruhi kondisi psikologis seorang pelaku UMKM (Palmer, *et al.*, 2021).

Menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif dan dinamis, UMKM dituntut untuk mengembangkan kemampuan bertahan dalam karir. Ditengah era digital yang sangat cepat berubah, keunggulan kompetitif UMKM juga sangat bergantung pada kemampuan adaptif dalam merespons kebutuhan pasar secara cepat dan efisien (Safitri & Arezah, 2025). Dalam

hal ini, keterampilan psikologis yang relevan untuk diteliti adalah *career resilience*. *Career resilience* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih secara positif dari tantangan, kegagalan, atau tekanan profesional, sambil mempertahankan atau bahkan meningkatkan kesejahteraan karir jangka panjang (Luthans, *et al.*, 2007).

Berbeda dengan resiliensi umum yang lebih luas, *career resilience* spesifik pada aspek vokasional, melibatkan proses adaptasi emosional, kognitif, dan perilaku untuk menghadapi *setback* seperti kehilangan peluang kerja, perubahan peran, atau kegagalan usaha. Menurut American Psychological Association (APA, 2012), resiliensi ini bukan hanya bertahan (*survival*), melainkan "*bounce back*" (pulih cepat) dan "*thriving*" (berkembang lebih baik), yang didukung oleh sumber daya internal seperti optimisme dan efikasi diri.

Oleh karena itu, ketahanan karir (*career resilience*) di dalam perjalanan pelaku UMKM bukan lagi menjadi pilihan, melainkan sebagai sebuah keharusan yang harus diterapkan secara bertahap dan berkelanjutan. Berbagai studi menunjukkan bahwa ketahanan memainkan peran penting dalam meningkatkan daya saing UMKM dan mengatasi tantangan yang dihadapi di dalam era digital (Yogi & Suhaya, 2024). Peneliti melakukan wawancara awal kepada beberapa pelaku UMKM di kota Banda Aceh, berikut cuplikan wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

Cuplikan wawancara 1

"...awal-awal buka usaha nya ya gitu la kak rugi bandar karna kan ini makanan tahan di kulkas pun gabisa lama-lama kali karna kualitas nya

juga berkurang, yang beli pun Masi satu dua orang, pokoknya susah la kak masa promosi waktu awal buka usaha ni, ditambah lagi covid kemaren itu kan kak, makin rugi, jualannya tutup karna gada yang beli, disitu rugi abis-abisan sih kak,...sekarang permintaan pasar tinggi, kita harus bisa ikutin yang lagi viral apa biar penjualan pun makin nambah omsetnya, jadi waktu itu kita pasang strategi pemasaran biar tau dulu orang kalo ada jualan kami ini kak, setelah itu kita pasang juga promo-promo biar banyak yang mampir ke outlet kami dan dari situ mulailah naik lagi penghasilan jualan. Sampe sekarang kami juga masih muter otak untuk kreasi apa lagi, inovasi apa lagi untuk mempertahankan penghasilan bahkan naikkan omset penjualan kami lagi...”

Cuplikan wawancara 2

“sebenarnya mulai ada ide buka usaha ini karna dari gabut gatau ngapain pas masa semester 4 di kuliah,.....yaudalaa kak setelah muncul ide itu mulai kumpulin modal dan beli barang-barang keperluannya apa aja, setelah itu mulai buka PO untuk satu charm gelang, eh ternyata belum ramai peminat, gaada yg beli waktu awal buka PO, setelah itu mulai mikir lagi gimana caranya ada kejual satu barang aja gitu kan kak, akhirnya aku buat lah inovasi model terbaru dan buat beberapa bentuk juga biar banyak pilihan, lalu mulai buka PO lagi dan waktu PO ke dua itu Alhamdulillah ada 4 org temen aku yg tertarik buat beli, setelah itu usahanya sempat mangkrak beberapa bulan karna gelang nya da ga viral lagi di tiktok dan uda viral barang lain, lalu aku kembali lagi mutar otak buat adaptif sama perkembangan dan ngekreasi-in lagi gelang-gelang gemas lainnya, sampe sekarang Alhamdulillah usaha aku lumayan ramai peminat jugaa”

Cuplikan wawancara 3

“pasca banjir Sumatera kemarin, harga bahan makanan pada naik, gas elpiji jadi subsidi yang langka, belum lagi karna usaha kita seblak, stok frozen food jadi pada banyak yg turun kualitasnya karna listrik mati sehari-hari, pemasukan sedikit pengeluaran jadi makin banyak. Udah pusing kali untuk nyari solusi gimana caranya bertahan untuk masih bisa jualan demi beli kebutuhan harian, gaji karyawan dan makan sehari-hari semuanya dari usaha ini..... mau gamau harga pangan yang naik tetap dibeli kak, kayak cabe, dan beberapa bahan lain, keliling nyari gas dan ngantri berjam-jam juga, karna kami pernah beberapa hari ga jualan karna gaada gas, jadi gaada pilihan lain selain ikut ngantri begitu lamanya dan harga gas juga mahal kali jadinya kak, tapi tetap kami lanjutin jualan ini karna ada banyak tanggungan dan harapan pelanggan ke kami”

Berdasarkan cuplikan wawancara diatas, ketiganya memiliki hambatan atau permasalahan dalam beradaptasi pada karir usahanya, seperti terjadinya covid-19 di Indonesia, naiknya harga bahan makanan, permintaan pasar yang tinggi, terjadinya bencana yang mengakibatkan lumpuhnya Listrik dengan sementara, dan kelangkaan beberapa pangan dan subsidi yang menunjang UMKM tersebut. Hal inilah yang menunjukkan terdapat perbedaan di dalam cara ketahanan karir (*career resilience*) yang dimiliki oleh ketiga pelaku UMKM tersebut. Dari tantangan dan dinamika yang dihadapi, ketiganya mampu untuk bertahan dari kesulitan bahkan bergerak untuk meningkatkan penghasilan dari produk yang dipasarkan dan dapat beradaptasi dengan tren dan pasar yang ada.

Namun, kemampuan *career resilience* tidak muncul begitu saja. Salah satu faktor psikologis yang diduga berkontribusi terhadap pengembangan *career resilience* adalah adaptabilitas karier yakni kemampuan individu dalam mengelola transisi dan tantangan karier melalui empat dimensi utama, yaitu *concern* (kepedulian terhadap masa depan), *control* (pengendalian terhadap jalur karier), *curiosity* (rasa ingin tahu dan eksplorasi), dan *confidence* (kepercayaan diri) (Savickas, 2012).

Pelaku UMKM yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi diyakini akan lebih mampu menghadapi dinamika UMKM, kegagalan penjualan, hingga fluktuasi penghasilan, dan tetap bisa beradaptasi secara efektif dengan tuntutan inovasinya (Safitri & Arezah, 2025).

Adaptabilitas karir adalah kemampuan seseorang untuk secara aktif mencari peluang, merencanakan, dan mengatur jalur karirnya, Savickas (1997) menjelaskan bahwa kemampuan ini memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan yang terus berubah dan menavigasi ketidakpastian masa depan. Kemampuan ini berkaitan erat dengan ketahanan karir, yang berarti kemampuan untuk bangkit kembali setelah menghadapi masalah.

Di konteks Banda Aceh, adaptabilitas ini bisa dimediasi oleh nilai budaya Aceh seperti semangat gotong royong, yang memperkuat *career resilience*. Namun, gap literatur menunjukkan kurangnya studi empiris yang mengkaji hubungan ini secara spesifik pada pelaku UMKM di daerah dengan latar belakang bencana dan syariah seperti Banda Aceh, di mana program pelatihan seperti *Go Digital* Kemenkop UKM belum sepenuhnya mengintegrasikan aspek psikologis ketahanan karir.

Meskipun topik tentang adaptabilitas karir dan *career resilience* telah banyak dibahas dalam dunia kerja secara umum, kajian yang secara spesifik menyoroti hubungan kedua variabel ini pada pelaku UMKM masih sangat terbatas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis hubungan adaptabilitas karir dengan *career resilience* pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh. Dengan fokus pada variabel *career resilience* sebagai *outcome* utama, penelitian ini diharapkan mengisi kekosongan literatur, memberikan wawasan teoritis, serta rekomendasi praktis untuk pemberdayaan UMKM melalui

pelatihan resiliensi. Temuan ini dapat mendukung kebijakan Dinas Koperasi Aceh dalam membangun wirausaha yang lebih tangguh di era pasca-pandemi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara adaptabilitas karier dengan *career resilience* pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis hubungan antara adaptabilitas karier dengan *career resilience* pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dipandang dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik itu secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoritis dalam bidang psikologi, khususnya psikologi karier dan psikologi industri-organisasi, dengan memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara adaptabilitas karier dan *career resilience*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris yang relevan dalam menjelaskan dinamika adaptabilitas karier

pada profesi non-tradisional seperti pelaku UMKM lokal kota banda aceh pada era digital.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. **Bagi pelaku UMKM di Kota Banda Aceh**, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya *career resilience* dalam membentuk kemampuan adaptabilitas karier, sehingga dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan dunia pasar digital.
- b. **Bagi praktisi atau pelatih pengembangan karir**, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang intervensi atau pelatihan yang menekankan pada penguatan daya lenting karier untuk meningkatkan adaptabilitas.
- c. **Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya**, penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk pengembangan studi lanjutan terkait faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier dalam konteks pekerjaan fleksibel di era digital.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dimana peneliti tersebut mempunyai karakteristik yang *relative* sama atau pun yang hampir sama dalam hal

tema, kajian, meskipun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah, lokasi variabel penelitian dan metode analisis yang digunakan. Peneliti menemukan beberapa penelitian mengenai adaptasi karir terhadap *career resilience*, diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Maryl McMahon dan Peyman Abkhezr (2025) dengan judul "*Career adaptability and career resilience: a systems perspective*". Metode yang digunakan ialah analisis kualitatif berupa analisis literatur dan analisis konsep untuk mengembangkan perspektif sistemik terkait adaptabilitas dan ketahanan karier. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah pada metode, Lokasi, serta subjek penelitian.

Selanjutnya penelitian yang di buat oleh Yin Jia, Zhi-Jin Hou, Hang Zhang dan Yitao Xiao (2022) yang meneliti tentang "*Future time perspective, Career Adaptability and Career Decision-Making Difficulties among Chinese College Students*". Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model struktural dengan pendekatan *latent moderated structural equations* (LMS) menggunakan perangkat lunak Mplus dengan subjek mahasiswa Tiongkok. Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek *future time perspective* (FTP), seperti *connectedness* dan *valence*, memiliki pengaruh signifikan terhadap kesulitan pengambilan keputusan karir di kalangan mahasiswa Tiongkok, mediator utama dalam hubungan antara FTP dan kesulitan

pengambilan keputusan adalah adaptabilitas karir dan kecemasan, dengan adaptabilitas berperan sebagai mediator utama.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Femi Prasangkin dan Arthur Huwae (2022) dengan judul “Hubungan *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir pada mahasiswa tingkat akhir” menggunakan metode penelitian kuantitatif uji korelasional untuk melihat hubungan antara *hardiness* dan adaptasi karir, perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yaitu variabel x yang digunakan adalah *hardiness* dan variabel y yang digunakan adaptasi karir. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro (2023) dengan judul “Mas’uliyah, Adaptabilitas Karir dan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Career resilience* Berbasis Jejaring (*Network Career Resilience*)” menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah dosen diperguruan tinggi Indonesia. Responden yang diambil merupakan dosen dari berbagai latar belakang dan jabatan fungsional akademik yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada Lokasi, dan subjek penelitian yang diteliti.

Pada penelitian lain, Samirah (2022) melakukan penelitian tentang “Hubungan Resiliensi dengan *Career Adaptability* pada

Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19” menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan populasi mahasiswa aktif yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi di kota Pekanbaru dan melibatkan 479 mahasiswa. Perbedaan utama pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel independen, Lokasi, serta subjek penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dan dari hasil pencarian di media publikasi juga internet, belum ada yang memiliki persamaan secara signifikan tentang “Hubungan Antara Adaptabilitas Karier dan *Career Resilience* Pada Pelaku UMKM di Kota Banda Aceh”. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan subjek pelaku UMKM di kota Banda Aceh, jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terdapat beberapa perbedaan yang cukup signifikan, baik dari segi fokus kajian maupun pembahasannya. Perbedaan yang ada mengindikasikan adanya elemen baru dalam penelitian yang diajukan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keaslian yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis dan diharapkan memberikan sumbangan signifikan dalam pengembangan ilmu psikologi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Career Resilience

1. Pengertian Career Resilience

Menurut Flourie & Van Vuuren (1998) *career resilience* adalah kemampuan seseorang untuk tetap bertahan, menyesuaikan diri, dan tetap kompeten dalam menghadapi situasi karier yang tidak ideal atau penuh hambatan. Flourie menyimpulkan bahwa ketahanan karier/*career resilience* dipandang sebagai ketahanan, sebagaimana diterapkan dan ditunjukkan dalam lingkungan kerja.

Career resilience merupakan bentuk ketahanan spesifik karir yang melibatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan kerja sehari-hari, seperti beban kerja tinggi atau ketidakpastian ekonomi, sambil mempertahankan kesejahteraan hidup secara keseluruhan. Penelitian mereka menunjukkan hubungannya dengan adaptabilitas karir dan kepuasan hidup di kalangan karyawan (McGonagle, 2015)

Career resilience adalah salah satu komponen dari *psychological capital (PsyCap)*, yaitu kemampuan positif seseorang untuk bangkit kembali dari kesulitan karir, mempertahankan kinerja, dan mencapai tujuan karir meskipun menghadapi tekanan atau perubahan lingkungan kerja. Mereka menekankan bahwa *resilience* bukan hanya bertahan, tetapi juga berkembang lebih kuat setelah menghadapi

Career resilience merupakan sebuah proses perkembangan dalam mempertahankan, beradaptasi, dan/atau berkembang dalam karier seseorang, meskipun menghadapi tantangan, peristiwa yang berubah, dan gangguan sepanjang waktu (Mishra & McDonald, 2017).

Menurut Dyer dan McGuinness (1996), *career resilience* atau ketahanan karier tidak hanya sekadar kemampuan untuk bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga mencerminkan kekuatan karakter dan daya juang seseorang dalam perjalanan kariernya. Mereka menjelaskan bahwa ketahanan karier merupakan sifat keteguhan hati yang disertai keyakinan diri, ketekunan yang dibangun atas dasar tekad kuat, serta kemampuan berpikir kreatif dan solutif (*resourceful*) dalam menghadapi berbagai hambatan karier.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk membahas lebih lanjut teori Flourie (1998) untuk melakukan penelitian ini, yakni *career resilience* adalah kemampuan seseorang untuk tetap bertahan, menyesuaikan diri, dan tetap kompeten dalam menghadapi situasi karier yang tidak ideal atau penuh hambatan.

2. Dimensi-Dimensi *Career Resilience*

Adapun dimensi-dimensi penting dari *career resilience* menurut Flourie (1998) meliputi:

1. *Belief in oneself* (keyakinan pada diri sendiri)

Percaya pada kemampuan diri sendiri dan tidak bergantung pada persetujuan orang lain atau atasan, orientasi yang kuat untuk

mengambil tindakan mandiri, identitas karier lebih melekat pada diri, bukan pada organisasi.

2. *Disregard for traditional sources of career success* (mengabaikan sumber kesuksesan tradisional)

Tidak menilai kesuksesan hanya dari simbol-simbol tradisional seperti jabatan, promosi, dan loyalitas berdasarkan masa kerja yang lama di satu organisasi dan kesuksesan lebih didefinisikan secara pribadi dan fleksibel.

3. *Self-Reliance* (kemandirian)

mencerminkan mandiri dalam mengelola karier, tidak bergantung sepenuhnya pada Perusahaan atau pemberi kerja, dan aktif membangun jaringan yang tinggi untuk mendapatkan akses ke peluang karier baru.

4. *Receptivity to change* (keterbukaan terhadap perubahan)

mencerminkan sikap terbuka dan keyakinan untuk terlibat dalam perubahan dengan sikap positif yang sering muncul dalam konteks kerja, percaya diri untuk mengembangkan karier, serta siap beradaptasi dengan tantangan dan transisi karier dan situasi baru.

Menurut London (1983) *Career Resilience* dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu :

1. *Belief in oneself* (Keyakinan terhadap diri sendiri), keyakinan individu terhadap kemampuan dan kualitas dirinya dalam menghadapi tantangan karier.

2. *Need to achieve* (Kebutuhan untuk berprestasi), dorongan internal individu untuk mencapai keberhasilan dan menunjukkan kompetensi dalam pekerjaan/kariernya.
3. *Willingness to take reasonable risks* (Kesediaan mengambil risiko yang wajar), kesiapan individu untuk mengambil keputusan atau tindakan berisiko secara terukur demi kemajuan kariernya.

Berdasarkan dimensi yang dijabarkan diatas, peneliti mengacu pada dimensi-dimensi *career resilience* yang dikemukakan oleh Flourie C dan VanVuuren (1998) yaitu dimensi *belief in oneself* atau keyakinan pada diri sendiri, dimensi kedua *disregard for traditional sources of career success* atau pengabaian terhadap sumber kesuksesan tradisional, dimensi ketiga *self-reliance* atau kemandirian, dan dimensi terakhir/aspek keempat yakni *receptivity to change* atau keterbukaan terhadap perubahan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career resilience*

Menurut Tolentino (2014) Terdapat 2 faktor umum yang mempengaruhi *career resilience*, yakni :

1. Faktor Individu (Internal/Psikologis), *career resilience* sering berakar pada sikap dan kemampuan pribadi, diantaranya adalah :
 - a. *Career Adaptability*: Kemampuan adaptif (*curiosity, concern, confidence, control*) memprediksi *resilience* secara positif. *Adaptability*

membantu antisipasi perubahan, sehingga mengurangi dampak stressor. Pelaku UMKM dengan adaptabilitas tinggi (misalnya, cepat belajar digital marketing) lebih resilien terhadap fluktuasi pasar. (Tolentino, *et al.*, 2014).

b. *Psychological Capital (PsyCap)*: Komponen *hope* (harapan), *efficacy* (keyakinan diri), *optimism* (sikap positif), dan *resilience* itu sendiri saling memprediksi. PsyCap secara keseluruhan memprediksi *resilience* karir hingga 50% (Luthans, *et al.*, 2007). Menurut Pratiwi & Santoso (2021) di tengah krisis seperti pandemi, PsyCap tinggi membantu pelaku UMKM tetap optimis dan inovatif. Studi Indonesia menunjukkan PsyCap memediasi *resilience* pada wirausaha.

c. *Self-Efficacy* dan *Growth Mindset*: Keyakinan pada kemampuan diri (Bandura, 1997) dan pandangan bahwa kemampuan bisa dikembangkan (Dweck, 2006) dapat memprediksi *resilience*. Pemilik usaha kecil yang percaya diri dalam mengelola risiko lebih tahan terhadap kegagalan produk.

d. *Personality Traits: Big Five* seperti *conscientiousness* (ketekunan) dan *extraversion* (ekstroversi) sebagai prediktor. *Neuroticism* justru negatif. *Ekstrovert* lebih baik dalam *networking*, kunci untuk resiliensi karir di usaha informal.

2. Faktor Sosial dan Organisasi (Eksternal Pendukung)

Faktor ini memediasi pengaruh individu, terutama di lingkungan kolaboratif seperti UMKM, diantaranya ialah :

a. *Social Support dan Networking*: Dukungan dari keluarga, mentor, atau komunitas memprediksi *resilience*. Menurut JD-R Model (Demerouti & Bakker, 2001), support mengurangi *burnout* karir. Pelaku UMKM yang bergabung dengan asosiasi (misalnya, Kadin atau HIPMI) lebih resilien, karena akses informasi dan bantuan modal. Studi lokal: Dukungan sosial tingkatan *resilience* UMKM selama COVID (Nugroho & Rahman, 2020).

b. *Protean dan Boundaryless Career Orientation*: Sikap karir mandiri (Hall, 2004) dan fleksibel antar organisasi memprediksi *resilience*. Wirausaha UMKM sering "*boundaryless*" (pindah dari karyawan ke pemilik usaha), sehingga orientasi ini membangun ketahanan.

c. *Organizational Culture/Support*: Di konteks usaha, budaya inovatif atau pelatihan memprediksi resiliensi karyawan/wirausaha.

B. Adaptabilitas Karier

1. Pengertian Adaptabilitas Karier

Career adaptability atau Adaptabilitas karier adalah sumber daya psikososial yang mencakup kemampuan individu dalam mengelola transisi dan tantangan karier. Selain dari kemampuan menyelesaikan dan mengembangkan tugas yang berbeda-beda, ditemukan juga bahwa cara mereka menyikapi permasalahan atau cara mereka menyesuaikan diri juga berbeda-beda. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Savickas (1997) bahwa individu yang adaptif terhadap karirnya akan melakukan semua hal terkait karirnya, mereka akan mengatur dan mengontrol hal apa saja

untuk masa depannya, melakukan eksplorasi diri dan memiliki keingintahuan yang digunakan untuk awal merencanakan peta masa depannya, memiliki rasa percaya diri yang kuat untuk menentukan karirnya (Savickas, 1997).

Adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk merencanakan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam rencana karir dan tanggung jawab kerja, terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga. Ia menekankan bahwa adaptabilitas ini melibatkan sikap penuh perencanaan, eksplorasi diri dan lingkungan, serta pengambilan keputusan yang diinformasikan (Super & Knasel, 1981).

Morrison dan Hall (2002) menyatakan bahwa adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam dunia kerja yang cepat dan kompleks. Ia menekankan bahwa adaptabilitas ini penting dalam membantu individu menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di lingkungan kerja yang terus berubah.

Menurut Chen *et al* (2020) adaptabilitas karier adalah kemampuan yang mendukung individu dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam karir mereka, serta berperan dalam pengembangan berkelanjutan dan keberhasilan karir. Chen menekankan bahwa adaptabilitas karir tidak hanya penting dalam konteks pendidikan dan pekerjaan, tetapi juga sebagai bagian dari desain kehidupan dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Adaptabilitas karir dapat dipahami sebagai kondisi psikologis internal yang menggambarkan sejauh mana seseorang siap dan mampu menghadapi dinamika perjalanan kariernya. Kondisi ini melibatkan kesiapan mental, emosional, serta sumber daya pribadi yang dimiliki individu untuk merespons berbagai situasi dalam perkembangan karier, baik yang bersifat terencana maupun tidak terduga. Individu yang adaptif tidak hanya mampu mempertahankan kariernya, tetapi juga menemukan makna dan arah baru di setiap perubahan yang dihadapinya (Kusyadi, 2020).

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti tertarik untuk membahas teori dari Savickas (1997) yakni *career adaptability* atau adaptabilitas karier adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan dalam kehidupan kerja dan peran sosialnya. Konsep ini mencakup kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi, seperti mempersiapkan diri untuk pekerjaan dan partisipasi dalam dunia kerja, serta penyesuaian yang tidak terduga yang muncul akibat perubahan lingkungan dan situasi hidup. (Savickas, 1997).

2. Dimensi-Dimensi Adaptabilitas Karier

Savickas (1997) mengidentifikasi empat dimensi utama dari *career adaptability*, yaitu:

1. *Concern*

menggambarkan sejauh mana individu memiliki kepedulian terhadap

masa depan kariernya. Individu dengan *concern* yang tinggi cenderung memikirkan arah hidupnya, merencanakan langkah-langkah ke depan, dan memiliki rasa antisipasi terhadap tantangan yang mungkin dihadapi.

2. *Control*

merujuk pada rasa tanggung jawab dan kendali individu atas keputusan dan arah kariernya. Dimensi ini menekankan pentingnya memiliki keyakinan bahwa diri sendirilah yang menentukan masa depan karier.

3. *Curiosity*,

Dorongan untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan alternatif karier. Individu yang memiliki rasa ingin tahu tinggi biasanya aktif mencari informasi dan terbuka terhadap pilihan serta potensi yang ada dalam dirinya maupun lingkungannya.

4. *Confidence*

Menunjukkan keyakinan diri individu dalam menghadapi hambatan dan menyelesaikan tugas-tugas karier. Dimensi ini mencerminkan kemampuan untuk mempercayai kapasitas diri dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sedangkan Menurut Super & Knasel (1981) terdapat lima dimensi utama dari adaptabilitas karier, yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan) kemampuan individu menyusun langkah-langkah dan strategi ke depan terkait kariernya, bukan sekadar bereaksi terhadap situasi yang terjadi.
2. *Exploration* (Eksplorasi) proses aktif mencari informasi tentang diri

sendiri (minat, kemampuan, nilai) maupun tentang dunia kerja (peluang, tuntutan, tren) sebagai dasar pengambilan keputusan.

3. Information (Informasi) sejauh mana individu memiliki dan memanfaatkan informasi yang relevan tentang pilihan-pilihan karier yang tersedia baginya.
4. Decision-making (Pengambilan Keputusan) kemampuan memproses informasi yang telah dikumpulkan menjadi keputusan karier yang matang dan terinformasi (bukan asal-asalan atau impulsif).
5. Reality Orientation (Orientasi Realitas) kemampuan individu untuk menyelaraskan harapan/rencana kariernya dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga rencana yang dibuat realistis dan dapat dijalankan

C. Hubungan Antara Adaptabilitas Karier Terhadap *Career Resilience*

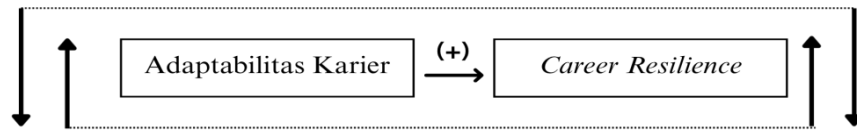
Menurut Savickas (Porfeli & Savickas, 2012) *Career adaptability* adalah sumber daya psiko-sosial (*psychosocial resources*) yang membantu individu menghadapi tugas perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Seiring berjalannya waktu, hal ini membantu mereka untuk mempersiapkan diri dan mengatur strategi untuk menghadapi perubahan karier dan masa depan karier.

Menurut flourie (1998) kemampuan seseorang untuk tetap bertahan, menyesuaikan diri, dan tetap kompeten dalam menghadapi

situasi karier yang tidak ideal atau penuh hambatan. Flourie menyimpulkan bahwa ketahanan karier/*career resilience* dipandang sebagai ketahanan, sebagaimana diterapkan dan ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Ketahanan karir menurutnya juga sebagai bentuk bagaimana individu dapat bertahan dan tetap berkembang meski menghadapi hambatan karier.

Terbuktinya hubungan antara adaptabilitas karier terhadap *career resilience* dari penelitian yang dilakukan oleh McMahon & Abkhezr (2025). Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara adaptabilitas karier terhadap *career resilience*, individu yang memiliki adaptabilitas tinggi lebih mampu menunjukkan *resilience* di dalam kariernya, terutama ketika sistem sosial-ekonomi mendukung. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan, yakni adanya hubungan antara adaptabilitas karier terhadap *career resilience* pada UMKM, di dukung oleh data.

Berdasarkan uraian diatas, maka individu yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi maka akan tinggi pula tingkat *career resilience*/ketahanan kariernya, begitu juga sebaliknya jika Tingkat ketahanan karier yang dimiliki tinggi, maka akan tinggi juga tingkat adaptabilitas dalam kariernya. Agar lebih jelas, hubungan antara adaptabilitas karier terhadap *career resilience* dapat dilihat pada kerangka konseptual pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu rumusan masalah. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penulisan ini yaitu Hubungan antara Adaptabilitas Karir sebagai variabel independen (X) dan *Career Resilience* pada pelaku UMKM sebagai variabel dependen (Y) di kota Banda Aceh. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat Hubungan Antara Adaptabilitas Karier dan *Career Resilience* Pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh. Maka, semakin tinggi Adaptabilitas Karier pelaku UMKM, maka semakin tinggi pula *Career Resilience*-nya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan serta analisis data berupa angka yang diperoleh melalui prosedur pengukuran yang sistematis. Dalam pendekatan ini, setiap variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan dikuantifikasi, sehingga peneliti dapat mengukur dan membandingkan data secara objektif. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini sering kali dinyatakan dalam bentuk korelasi (hubungan antar variabel) atau struktur (hubungan antar kelompok variabel) dan kemudian diuji melalui prosedur empiris untuk memastikan kebenarannya (Azwar, 2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam kegiatan penelitian, penentuan variabel penelitian merupakan salah satu tahap yang penting, dalam penelitian ini terdapat dua variabel

yaitu: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Hikmah, 2017). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disebut juga variabel independent (Ridha dan Hikmah, 2017). Berdasarkan uraian yang dikemukakan sebelumnya, variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X): Adaptabilitas Karier
2. Variabel Terikat (Y): *Career Resilience*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pengertian dalam penelitian ini memerlukan penjelasan akurat yang akan dijelaskan secara operasional. Adapun yang dimaksud definisi operasional pada setiap variabel yaitu sebagai berikut:

1. Adaptabilitas Karir

Career adaptability (Adaptabilitas Karier) merupakan seperangkat sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan, transisi, serta tantangan yang berkaitan dengan peran kerja. Adaptabilitas Karier mencerminkan sejauh mana individu mampu bersiap, menavigasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam dunia kerja yang dinamis (Savickas, 1997).

2. *Career Resilience*

Career resilience merupakan kapasitas individu untuk tetap tangguh

dan berkembang dalam menghadapi perubahan, tantangan, maupun ketidakpastian dalam dunia kerja. *Career resilience* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap dan keyakinan diri, tetapi juga tercermin dari sejumlah dimensi utama yang mendukung kemampuan seseorang untuk bertahan dan beradaptasi secara profesional (Brown, 1996).

D. Subjek penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Abdullah *et al.*, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, populasi yang dipakai adalah pelaku UMKM di kota Banda Aceh dengan jumlah total perkiraan yang di dapati oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Aceh bahwa terdapat sekitar 49.020 unit UMKM di kota Banda Aceh dengan data terakhir yang diambil pada 25 Desember 2025.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili populasi secara keseluruhan (Fadilla dkk., 2022). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk memastikan kriteria responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini harus sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu adaptabilitas karier dan *career resilience*. Adapun kriteria sampel

yang ditentukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sudah membangun UMKM kurang lebih 1 tahun
2. Merupakan pelaku UMKM di kota Banda Aceh
3. Bersedia menjadi partisipan

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat dipastikan secara akurat, ukuran sampel yang ideal juga tidak bisa ditetapkan dengan angka yang mutlak. Dalam pandangan statistika tradisional, sampel yang terdiri lebih dari 60 orang sebenarnya sudah dianggap cukup besar. Meski begitu, secara metodologis, penentuan besar kecilnya sampel yang mampu mewakili populasi harus tetap mengacu pada tingkat heterogenitas populasi tersebut.

Sebagai rekomendasi umum, Croker dan Algina (dalam Azwar, 2016) menyarankan bahwa jumlah 200 orang sudah memadai sebagai ukuran sampel. Oleh karena itu, demi memastikan sampel yang diambil lebih representatif dalam menggambarkan populasi, peneliti memutuskan untuk menetapkan 200 subjek sebagai sampel dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Langkah awal dalam pelaksanaan penelitian adalah menyiapkan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2019), skala Likert memungkinkan suatu variabel diuraikan menjadi beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam penyusunan item-item instrumen, baik dalam

bentuk pertanyaan maupun pernyataan. Dalam skala terdapat variabel yang diteliti yaitu Adaptabilitas Karier dan *Career Resilience*. Pada skala tersebut digunakan empat jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Tabel Aitem Favorabel dan Unfavorabel

Pernyataan	<i>favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (S)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala Adaptabilitas Karier dan skala *Career Resilience* adalah sebagai berikut:

a. Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier dipahami sebagai bentuk kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan diri dan berpartisipasi dalam peran kerja, serta penyesuaian yang tidak terduga yang dipicu oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Adaptabilitas karier diukur dengan menggunakan aspek dari Mark Savickas (1997) yang terdiri dari *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confident*.

Tabel 3.2
Aspek dan Indikator Adaptabilitas Karier

No	Aspek	Indikator
1.	<i>Concern</i> (kepedulian)	a. gambaran sejauh mana memiliki kepedulian terhadap masa depan karier b. mampu mengantisipasi di dalam langkah-langkah karier c. mampu mempersiapkan langkah-langkah karier
2.	<i>Control</i> (pengendalian)	a. mengambil tanggung jawab dalam membangun arah karier

		b. memiliki ketelitian atau kendali individu dalam membangun arah karier
3.	<i>Curiosity</i> (ingin tahu)	a. memiliki rasa ingin tahu tentang berbagai informasi b. individu aktif mencari alternatif dalam karier
4.	<i>Confident</i> (percaya diri)	a. memiliki keyakinan pada diri sendiri dalam membuat keputusan karier a. mampu menyelesaikan masalah dengan sendiri

Tabel 3.3
Blueprint Skala Adaptabilitas Karier

No	Aspek	Nomor	Aitem	Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Concern</i>	1,3	16,18	8
		2	17	
		4	19	
2	<i>Control</i>	5,9	20,25	8
		6,15	21,22	
3	<i>Curiosity</i>	7,13	23,28	7
		8,29	24	
4	<i>Confident</i>	10,30	26,14	7
		11,12	27	
Total		16	14	30

b. *Career Resilience*

Career resilience adalah kemampuan seseorang untuk tetap bertahan, menyesuaikan diri, dan tetap kompeten dalam menghadapi situasi karier yang tidak ideal atau penuh hambatan. Pada skala ini *career resilience* diukur menggunakan aspek Flourie C (1998).

Tabel 3.4
Aspek dan Indikator Career Resilience

No	Aspek	Indikator
1.	<i>Belief in oneself</i>	a. percaya pada kemampuan diri sendiri b. tidak bergantung pada persetujuan orang lain atau atasan

		c. memiliki orientasi yang kuat untuk mengambil tindakan mandiri d. identitas kariernya lebih melekat pada diri sendiri organisasi
2.	<i>Disregard for traditional sources of career success</i>	a. tidak menilai kesuksesan hanya dari simbol-simbol tradisional b. merasa bahwa kesuksesan lebih didefinisikan secara pribadi dan fleksibel
3.	<i>Self reliance</i>	a. mencerminkan mandiri dalam mengelola karier b. merasa tidak bergantung secara sepenuhnya pada perusahaan atau pemberi kerja c. memiliki keaktifan dalam membangun jaringan yang tinggi untuk mendapatkan akses ke peluang karier baru
4.	<i>Receptivity to change</i>	a. memiliki sikap terbuka b. memiliki keyakinan untuk terlibat dalam perubahan dengan sikap positif c. siap beradaptasi dengan tantangan dan transisi karier dan situasi baru

Tabel 3.5
Blueprint Skala Career Resilience

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	<i>Belief in Oneself</i>	1,2	16	10
		3	18,19	
		5	20	
		4	17	
2.	<i>Disregard For Traditional Sources Of Career Success</i>	6,7	21,22	6
		9	24	
3.	<i>Self-Relience</i>	11,12	26,27	8
		13	28	
		15	30	
4.	<i>Receptivity To Change</i>	8		
		14	29	
		10	25	
Total		15	15	30

2. Uji Validitas

Uji Validitas adalah proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mampu secara efektif mengumpulkan data yang dibutuhkan. Umumnya, uji ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kuesioner, khususnya dalam menilai ketepatan pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk memperoleh informasi yang relevan (Janna & Herianto, 2021).

Di penelitian ini, uji validitas yang dilaksanakan adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi berfokus pada analisis rasional terhadap kesesuaian antara butir-butir instrumen dengan indikator perilaku yang diteliti. Melalui validasi oleh ahli, instrumen disaring untuk melihat apakah item tersebut sudah mencerminkan esensi dari variabel yang sedang dikaji dalam penelitian ini.

Untuk menilai validitas penelitian ini, digunakan *CVR (Content Validity Ratio)* dengan data yang dihimpun dari evaluasi dari kumpulan pakar yang dikenal sebagai *Subject Matter Expert (SME)*, untuk menilai dan mengindikasikan apakah suatu aitem penting dalam mendukung tujuan pengukuran. Sebuah aitem dapat dianggap signifikan jika dapat merepresentasikan tujuan sebuah pengukuran dengan tepat (Azwar, 2017).

Dalam penelitian ini, *Subject Matter Expert (SME)* yang terlibat dalam penilaian validitas isi berjumlah tiga orang. Penentuan jumlah pakar tersebut telah memenuhi ketentuan minimum dalam penerapan *Content Validity Ratio (CVR)*, di mana jumlah ahli minimal adalah tiga orang untuk

menilai tingkat keesensialan setiap aitem instrumen (Azwar, 2017). Setiap pakar diminta untuk mengevaluasi setiap aitem berdasarkan kategori esensial (E), berguna tetapi tidak esensial (G), atau tidak esensial (T), yang selanjutnya digunakan dalam perhitungan nilai CVR (Lawshe, 1975).

Nilai CVR berkisar antara -1,00 hingga +1,00. Jika CVR lebih dari 0,00, berarti lebih dari 50% ahli menyatakan bahwa item tersebut esensial. Nilai CVR yang lebih besar melebihi angka 0, menunjukkan bahwa item tersebut lebih esensial dan valid. Nilai CVR yang lebih rendah menunjukkan bahwa 50% SME dalam panel menganggap item tersebut valid dan esensial (Azwar, 2016).

Adapun rumus CVR sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n}$$

n

Keterangan:

Ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Komputasi Skala Adaptabilitas Karier

Hasil komputasi CVR skala adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Koefisien CVR Skala Adaptabilitas karier

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	0,3	11.	1	21.	1
2.	0,3	12.	1	22.	1
3.	1	13.	1	23.	1
4.	1	14.	1	24.	1
5.	1	15.	1	25.	1
6.	1	16.	1	26.	1
7.	1	17.	1	27.	1

8.	1	18.	1	28.	1
9.	1	19.	1	29.	1
10.	1	20.	1	30.	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada adaptabilitas karier, semua item dianggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0).

b. Komputasi Skala *Career Resilience*

Hasil komputasi CVR skala *career resilience* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7
Koefisien CVR Skala Career Resilience

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	11.	1	21.	1
2.	1	12.	1	22.	1
3.	1	13.	1	23.	1
4.	1	14.	1	24.	1
5.	1	15.	1	25.	1
6.	1	16.	1	26.	1
7.	1	17.	1	27.	1
8.	1	18.	1	28.	1
9.	1	19.	1	29.	1
10.	1	20.	1	30.	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada *career resilience*, semua item dianggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0).

3. Uji Daya Beda Aitem

Proses evaluasi instrumen dimulai dengan menguji daya diskriminasi aitem terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke analisis reliabilitas. Azwar (2016) menyatakan bahwa langkah ini dilakukan guna mengetahui

kemampuan tiap butir soal dalam mendeteksi perbedaan variasi atribut pada diri subjek penelitian. Kemampuan selektif sebuah aitem dalam mengukur variabel yang diteliti inilah yang disebut sebagai daya diskriminasi (*discriminating power*).

Secara prinsip, daya diskriminasi aitem ditunjukkan oleh adanya perbedaan variasi jawaban antar-kelompok subjek. Indeks diskriminasi ini menjadi tolak ukur kemampuan suatu butir pernyataan dalam membedakan subjek secara kuantitatif, di mana penentuannya tidak bersandar pada perhitungan koefisien korelasi. Parameter ini lebih menitikberatkan pada kapasitas aitem untuk memisahkan kelompok subjek tanpa perlu melalui proses komputasi korelasi matematis.

Suatu aitem dinilai mempunyai daya diskriminasi yang tinggi apabila kelompok peserta berskor total tinggi mayoritas menjawabnya dengan benar, sedangkan kelompok peserta berskor total rendah sebagian besar menjawabnya dengan salah. Kualitas daya diskriminasi aitem akan semakin baik seiring dengan makin besarnya perbedaan persentase jawaban benar antara kelompok skor tinggi dan kelompok skor rendah (Azwar, 2016).

Untuk memilih item tertentu, peneliti menggunakan kriteria batas $r_{ix} \geq 0,25$. Setiap item yang memiliki koefisien korelasi atau daya beda setidaknya 0,25 di-anggap memuaskan, sementara item dengan batas r_{ix} kurang dari 0,25 dianggap memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2016).

a. Uji Daya Beda Aitem Adaptabilitas Karier

Hasil analisis uji daya beda aitem skala adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.8

Koefisien daya beda skala Adaptabilitas Karier

No	r_{ix}	No	r_{ix}	No	r_{ix}
1.	0,684	11.	0,628	21.	0,670
2.	0,672	12.	0,611	22.	0,717
3.	0,670	13.	0,731	23.	0,560
4.	0,638	14.	0,580	24.	0,720
5.	0,682	15.	0,546	25.	0,722
6.	0,701	16.	0,640	26.	0,780
7.	0,695	17.	0,685	27.	0,705
8.	0,694	18.	0,732	28.	0,741
9.	0,669	19.	0,728	29.	0,457
10	0,633	20.	0,747	30.	0,351

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua aitem memiliki koefisien atau uji daya beda $>0,25$, maka dapat disimpulkan semua aitem diterima atau tidak ada yang gugur dari *blueprint* skala adaptabilitas karier.

b. Uji Daya Beda Skala *Career Resilience*

Hasil analisis uji daya beda aitem skala adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.9

Koefisien daya beda Skala Career Resilience

No	r_{ix}	No	r_{ix}	No	r_{ix}
1.	0,690	11.	0,511	21.	0,698
2.	0,657	12.	0,591	22.	0,505
3.	0,637	13.	0,664	23.	0,597
4.	0,636	14.	0,592	24.	0,680
5.	0,403	15.	0,684	25.	0,766
6.	0,618	16.	0,713	26.	0,745
7.	0,606	17.	0,602	27.	0,719
8.	0,621	18.	0,735	28.	0,732
9.	0,661	19.	0,713	29.	0,676
10.	0,634	20.	0,673	30.	0,691

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua aitem memiliki koefisien atau uji daya beda $<0,25$, maka dapat disimpulkan semua aitem diterima atau tidak ada yang gugur dari *blueprint* skala *career resilience*.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sekumpulan instrumen pengukuran yang menunjukkan tingkat stabilitas saat melakukan pengukuran menggunakan instrumen yang diaplikasikan secara konsisten (Sugiyono, 2017). Pengukuran dianggap tidak akurat jika terjadi kesalahan pengukuran secara acak, di mana skor antara satu individu dengan individu lainnya terdapat kesalahan yang tidak konsisten dan bervariasi, sehingga perbedaan skor individu lebih dipengaruhi oleh kesalahan daripada perbedaan yang sebenarnya. Akibatnya, terkadang pengukuran yang kurang teliti menunjukkan ketidakcocokan (Azwar, 2017).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 [1 - \frac{S_{y1}^2 + S_{y2}^2}{S_x^2}]$$

Keterangan:

S_{y1}^2 dan S_{y2}^2 = Varian Skor Y1 dan varian skor Y2 S_x^2 = Varian skor X

Tabel berikut menunjukkan klasifikasi koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, menurut Guilford (dalam Sugiono, 2017).

Tabel 3.10

Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Indikator
Sangat Reliabel	>0,900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0,700-0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400-0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200-0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0,200 (Sangat Rendah)

a. Uji Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karier

Hasil uji reliabilitas pada skala adaptabilitas karier diperoleh sebesar 0,957, tidak ada aitem yang gugur dari uji reliabilitas yang dilakukan, yang berarti uji reliabilitas pada skala adaptabilitas karier dianggap reliabel.

b. Uji reliabilitas skala *Career Resilience*

Hasil uji reliabilitas pada skala *career resilience* diperoleh nilai sebesar 0,955, tidak ada aitem yang gugur dari uji reliabilitas yang dilakukan, yang berarti uji reliabilitas pada skala *career resilience* dianggap reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Pengolahan data adalah segala macam pengelolaan terhadap data atau kombinasi-kombinasi dari berbagai macam pengelolaan terhadap data untuk membuat data itu berguna sesuai dengan hasil yang diinginkan dapat segera dipakai (Rianti & Harahap, 2021).

Berdasarkan penjelasan Rahmadi (2011), pengolahan data dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai proses persiapan data sebelum berlanjut ke tahap analisis. Menurut Rahmadi (2011) proses pengolahan data kuantitatif tersebut terdiri atas tiga tahapan berikut:

a. Editing

Tahap ini merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data berhasil dikumpulkan dari lapangan. Tahap ini penting karena data yang terkumpul belum tentu sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk pernyataan melalui tautan *Google Form*. Setelah responden mengisi dan mengirimkan jawaban, data secara otomatis terekam dan tersimpan pada akun Google yang terhubung dengan tautan milik peneliti. Akses terhadap data tersebut hanya dimiliki oleh peneliti, sehingga kerahasiaan identitas dan jawaban responden tetap terjaga.

b. Coding

setelah tahap *editing* selesai, selanjutnya peneliti melakukan pengklasifikasian data atau *coding* (pemberian kode) merupakan proses

pengolahan data di mana peneliti berusaha mengklasifikasikan tanggapan responden dengan menandainya dengan kode angka atau simbol lainnya. Perhitungan kalkulasi dalam penelitian ini dibantu oleh program *Microsoft Office Excel 2020*.

c. Tabulasi

Tahap tabulasi adalah tahap pengolahan data di mana data dimasukkan ke dalam tabel tertentu, seperti tabel frekuensi atau tabel silang. Program kom-puter yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Microsoft Office Excel 2020* dan *SPSS 25.0 for Windows*.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji prasyarat terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji prasyarat yang menentukan apakah populasi data memiliki distribusi normal (Priyanto 2011). Uji normalitas yang dalam penelitian dilakukan untuk membandingkan skor hasil pengukuran atau data yang telah dikumpulkan dengan data ideal yang sesuai dengan data pada kurva normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik statistik *Kolmogorov Smirnov* yang diolah menggunakan SPSS, penentuan kesimpulan hasil uji normalitas ditentukan dengan dua kesimpulan, yaitu:

- a) Nilai signifikansi $>0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal

b) Nilai signifikansi $<0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal

Namun, jika uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan data yang berdistribusi tidak normal maka dapat dilakukan dengan menggunakan teknik lain, yaitu dengan menggunakan teknik statistik *Skewness* dan *Kutorsis*. *Skewness* merupakan statistik yang digunakan dalam pemberian gambaran distribusi apakah miring ke kiri, apakah miring ke kanan atau simetris sedangkan *Kutorsis* merupakan statistik yang digunakan dalam pemberian gambaran apakah distribusi lebih runcing atau cenderung rata (Setiawan, 2012). Menurut Field (2013) Uji normalitas dengan *Skewness* dan *Kurtosis* dapat dilihat dengan menghitung nilai *Skewness* dan *Kurtosis*. *Skewness* dapat dihitung dari nilai *Skewness/SE Skewness*. Begitu juga dengan nilai *Kurtosis* dapat dihitung dari nilai *Kurtosis/SE kurtosis*. Batas toleransi *Skewness* dan *Kurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 (dibulatkan -2 sampai 2).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas pada *SPSS* menggunakan uji linieritas lajur *Deviation From Linierity*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier

apabila nilai signifikan besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan jika menggunakan *Test For Linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Priyatno, 2011).

2. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa Adaptabilitas Karier berkorelasi terhadap *Career Resilience*, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi *Sperman's*, korelasi *Sperman* digunakan untuk mengukur hubungan antar dua variabel dengan data yang tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono 2010). Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program *SPSS version 16.0 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Persiapan awal penelitian dimulai setelah peneliti mendapat Surat Keputusan (SK) Skripsi dari fakultas. Setelah memperoleh SK Skripsi, peneliti melakukan penyusunan dan pengajuan proposal penelitian yang kemudian dikonsultasikan secara intensif kepada dosen pembimbing skripsi. Proses bimbingan dimulai dengan penguatan pada latar belakang penelitian, landasan teori, metode penelitian, serta penyusunan instrumen penelitian. Setelah proposal dinyatakan layak oleh dosen pembimbing, peneliti melanjutkan ke tahap pengurusan perizinan penelitian sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Pengurusan perizinan penelitian diawali dengan pengajuan surat izin penelitian dari fakultas. Surat tersebut berfungsi sebagai bukti bahwa peneliti telah memperoleh persetujuan untuk melaksanakan penelitian pada lokasi yang telah ditentukan. Selanjutnya, peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Aceh guna memperoleh data awal berupa jumlah populasi penelitian. Dalam proses ini, peneliti juga melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pihak terkait untuk menjelaskan tujuan penelitian serta prosedur pengumpulan data agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan tertib dan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pelaksanaan uji coba terlebih dahulu. *Try-out* penelitian dilakukan guna melihat kelayakan aitem yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis (Azwar, 2016). *Try out* berlangsung pada tanggal 16-22 April 2026 serta dilakukan secara *online* menggunakan *Google form* sebagai media pengumpulan data. Uji coba ini diberikan kepada pelaku UMKM yang berada disekitar Universitas Islam Negeri Ar-raniry. Total sampel yang didapatkan pada saat *try out* berjumlah 66 jawaban dengan jumlah keseluruhan 60 aitem pernyataan, terdiri dari 30 aitem pernyataan variabel adaptabilitas karier dan 30 aitem lainnya pada variabel *career resilience*.

Responden yang terlibat didalam pelaksanaan uji coba ini merupakan mahasiswa/I Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh yang juga menjadi pelaku UMKM, peneliti langsung menghubungi responden satu per satu dan secara daring melalui media komunikasi *WhatsApp* dengan menjelaskan secara singkat terkait tujuan pengisian kuesioner dengan mengirimkan tautan *Google Form* dan tidak lupa menerangkan jaminan kerahasiaan dari data responden. Kemudian peneliti juga mendapatkan responden uji coba pada pelaku UMKM yang berada di sekitar wilayah UIN Ar-raniry Banda Aceh yang secara spesifik bukan merupakan populasi dari subjek penelitian sebenarnya.

Uji coba ini dilakukan untuk memastikan kualitas aitem pada setiap skala sebelum penelitian utama dimulai. Data yang didapatkan dari hasil uji coba kemudian dianalisis untuk mengevaluasi daya beda aitem dan reliabilitas instrumen. Aitem yang tidak memenuhi standar akan digugurkan atau diperbaiki agar menghasilkan alat ukur yang valid dan reliabel.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pulau UMKM di Kota Banda Aceh. Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Dinas Koperasi UMKM Provinsi Aceh, jumlah populasi dalam penelitian ini sekitar 49.020 UMKM dengan keterbaruan 25 Desember 2025, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 UMKM yang diambil berdasarkan rekomendasi Croker dan Algina (dalam Azwar, 2016) yang menyatakan bahwa sudah cukup menggunakan 200 subjek jika data populasi tidak secara detail di temukan.

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan secara online pada tanggal 25 April 2026-13 Mei 2026 melalui kuesioner yang disusun menggunakan *Google Form*. Kuesioner disebarkan kepada responden dengan cara mendatangi lokasi UMKM secara *Door by door* serta menghubungi secara pribadi melalui aplikasi *WhatsApp* dan *Instagram* komunitas dan akun UMKM lainnya. Adapun tautan *Google Form* yang digunakan dalam penelitian utama berbeda dengan tautan yang digunakan pada tahap uji coba alat ukur. Setelah seluruh data terkumpul sesuai

dengan jumlah sampel lebih dari yang telah ditetapkan, data selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSS versi 16.0 *for Windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

a. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sampel laki-laki berjumlah 70 dan sampel perempuan 130. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan. Data demografi jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki-laki	70	35%
Perempuan	130	65%
Jumlah	215	100%

b. Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategori usia didalam penelitian ini, sampel menunjukkan terdapat kategori usia yang berbeda-beda, terdiri dari rentang usia 19-47 tahun. Usia sampel pada penelitian ini didominasi oleh sampel yang berusia 19-25 tahun yang berjumlah 91 orang dengan persentase 45,5%.

Data demografi pada usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Data Demografis Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	19-25	91	45,5%
2.	26-30	62	31,0%
3.	31-35	29	14,5%

4.	36-40	12	6,0%
5.	41-47	6	3,0%
Total		200	100%

c. Demografi Berdasarkan Jenis UMKM

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel terdiri dari jenis UMKM didominasi oleh pelaku UMKM bidang kuliner yang berjumlah 121 dengan presentase 60,5%. Rincian demografi berdasarkan jenis UMKM dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Data Demografis Berdasarkan Jenis UMKM

No	Jenis UMKM	Jumlah	Persentase
1.	Kuliner	121	60,5%
2.	Kerajinan	34	17,0%
3.	Jasa	37	18,5%
4.	Retail	4	2,0%
5.	Aksesoris	2	1,0%
6.	Fashion	1	0,5%
7.	Percetakan	1	0,5%
Total		200	100%

2. Kategorisasi Data Penelitian

Menurut Azwar (2012) Kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang di ukur. Kategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor sampel berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang di inginkan dapat ditetapkan secara sampel selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Adaptabilitas Karier

Hasil data analisis deskriptif yang digunakan untuk melihat deksripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan dta empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Deksripsi Data Penelitian Skala Adaptabilitas Karier

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
<i>Adaptabilitas Karier</i>	120	30	75	15	120	34	92,94	18,11

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmax (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tinggi dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor max + skor min)/2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus $s = (\text{skor max} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deksriptif secara hipotetik adaptabilitas karier menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30 dan jawaban maksimal adalah 120 dengan nilai rata-rata 75 dan standar deviasi 15. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal 34 dan jawaban maksimal adalah 120 dengan nilai rata-rata 92,94 dan standar deviasi 18,11. Deksripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berdasarkan pada rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari adaptabilitas karier: Rendah = $X < (M - 1SD)$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (M - 1SD) < X < (M + 1SD) \\ \text{Tinggi} &= (M + 1SD) < X \end{aligned}$$

Keterangan:

M = Means empirik pada skala

SD = Standar deviasi

X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi pada adaptabilitas karier pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karier

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 74,83$	26	13%
Sedang	$74,83 < X < 111,05$	160	80%
Tinggi	$111,05 \leq X$	14	7%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka hasil kategorisasi adaptabilitas karier menunjukkan subjek penelitian ini memiliki tingkat adaptabilitas karier pada kategori rendah sebanyak (13%), kategori sedang sebanyak (80%), dan kategori tinggi sebanyak (7%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi adaptabilitas karier pelaku UMKM paling banyak berada pada kategori sedang.

b. Skala *Career Resilience*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *Career Resilience* dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6*Deskripsi Data Penelitian Skala Career Resilience*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmi <u>n</u>	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
<i>Career Resilience</i>	120	30	75	15	120	38	89,73	18,15

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmax (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor max + skor min)/2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus $s = (\text{skor max} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deksriptif secara hipotetik *career resilience* menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30 dan jawaban maksimal adalah 120 dengan nilai rata-rata 75 dan standar deviasi 15. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal 38 dan jawaban maksimal adalah 120 dengan nilai rata-rata 89,73 dan standar deviasi 18,15. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berdasarkan pada rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari *career resilience*:

Rendah	= $X < (M - 1SD)$
Sedang	= $(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$
Tinggi	= $(M + 1SD) < X$

Keterangan:

M = Means empirik pada skala
SD = Standar deviasi
X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi pada *career resilience* pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Kategorisasi Skala Career Resilience

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 71,58$	26	13%
Sedang	$71,58 < X \leq 107,88$	154	77%
Tinggi	$107,88 < X$	20	10%

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka hasil kategorisasi *career resilience* menunjukkan subjek penelitian ini memiliki tingkat *career resilience* pada kategori rendah sebanyak (13%), kategori sedang sebanyak (77%), dan kategori tinggi sebanyak (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi *career resilience* pelaku UMKM paling banyak berada pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji prasyarat terdiri dari beberapa uji prasyarat lainnya, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Skewness Kurtosis* dengan

bantuan program SPSS 16. For Windows.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas dengan Skewness Kurtosis

No	Variabel Penelitian	Nilai Skewness	Nilai Kurtosis
1.	<i>Adaptabilitas Karier</i>	-1.140	.931
2.	<i>Career Resilience</i>	-.868	.211

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada variabel adaptabilitas karier menunjukkan nilai *skewness* -1,140 dan nilai *kurtosis* 0,931 dan variabel *career resilience* menunjukkan nilai *skewness* -,868 dan nilai *kurtosis* 0,211 yang berarti batas nilai *skewness* dan *kurtosis* dianggap normal karena berada pada -1,96 s/d 1,96 (sering dibulatkan -2 s/d +2) sehingga variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan menggunakan uji *linearity* pada tabel ANOVA, uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus adalah jika nilai signifikansi pada linieritas $< 0,05$.

Hasil uji linieritas hubungan dilakukan terhadap dua variabel pada penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F Linearity</i>	P
<i>Adaptabilitas Karier</i>	0,000	0,000
<i>Career Resilience</i>		

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai dari *F Lienarity* yaitu 0,000 dengan p yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai p yang diperoleh $<0,05$ dan menunjukkan dua variabel membentuk garis lurus linear yang berarti hubungan antara variabel adaptabilitas karier dan *career resilience* bersifat linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah peneliti melakukan uji prasyarat. Pada penelitian ini, uji hipotesis bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan terikat atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan terikat pada penelitian ini. Diakrenakan uji prasyarat tidak terpenuhi maka teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian yaitu teknik *spearman rho*. Koefisien korelasi dapat dikatakan signifikansi jika nilai $p < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun, hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	r	P
Adaptabilitas Karier <i>Career Resilience</i>	0,820	0,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis data penelitian diatas, koefisien korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan nilai r sebesar 0,820. Hasil ini terlihat bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara adaptabilitas karier dan *career resilience* pada sampel penelitian ini.

Artinya, semakin tinggi adaptabilitas karier maka semakin tinggi pula *career resilience*, dan sebaliknya semakin rendah adaptabilitas karier maka semakin rendah pula *career resilience*. Hasil analisis juga menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karier dan *career resilience* pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karier dengan *career resilience* pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel adaptabilitas karier dengan *career resilience*. Begitupula sebaliknya, semakin rendah adaptabilitas karier maka semakin rendah pula *career resilience*. Hal tersebut kemudian menjelaskan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh kajian dari Bimrose dan Hearne (2012) dalam Emerald Insight, yang menyimpulkan bahwa *career resilience* dan adaptabilitas karier merupakan dua konstruk yang saling melengkapi dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang tidak stabil. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap perubahan karier secara langsung berkontribusi pada kemampuan individu untuk bangkit kembali dari hambatan yang dialami dalam perjalanan kariernya. Temuan ini relevan dengan konteks pelaku UMKM yang dalam

kesehariannya dihadapkan pada ketidakpastian pasar, perubahan tren konsumen, keterbatasan modal, dan berbagai tekanan bisnis lainnya yang menuntut kemampuan adaptasi sekaligus ketahanan karier yang tinggi.

Selain itu, penelitian yang dipublikasikan dalam *Frontiers in Psychology* (2021) juga menunjukkan bahwa faktor psikologis internal, termasuk kemampuan adaptasi diri, memiliki peran penting dalam membentuk resiliensi wirausahawan ketika menghadapi kegagalan usaha. Individu yang memiliki sumber daya adaptif yang kuat akan lebih mampu mengubah kegagalan menjadi pembelajaran dan bangkit kembali dengan strategi yang lebih matang. Kondisi serupa juga sangat mungkin terjadi pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh, di mana tekanan ekonomi, persaingan usaha, dan perubahan kondisi pasar menuntut ketangguhan dan fleksibilitas yang selaras antara adaptabilitas karier dan *career resilience*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahayu dkk. (2025) yang diterbitkan dalam *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, yang menemukan hubungan positif signifikan antara *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*. Penelitian tersebut menegaskan bahwa individu dengan kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif dalam konteks kariernya, yang pada gilirannya mendukung terbentuknya *career resilience*. Meskipun penelitian Rahayu dkk. tidak secara langsung mengukur *career resilience*, namun kondisi psikologis positif yang dimaksud seperti kebahagiaan, kepuasan, dan optimisme dalam bekerja merupakan bagian dari komponen pembentuk

career resilience.

Karakteristik subjek penelitian juga memberikan konteks penting dalam memahami temuan ini. Responden dalam penelitian ini berusia antara 19 hingga 47 tahun dan didominasi oleh pelaku UMKM di sektor kuliner sebesar 60,5%. Usia produktif yang beragam ini mencerminkan bahwa para pelaku UMKM berada pada fase karier yang aktif, di mana tuntutan adaptasi dan ketahanan karier sangat tinggi. Sektor kuliner yang menjadi dominasi jenis usaha merupakan salah satu sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, sehingga kemampuan adaptabilitas karier dan *career resilience* menjadi sangat krusial untuk keberlangsungan usaha. Keberagaman usia dan jenis usaha ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara adaptabilitas karier dan *career resilience* bersifat lintas kelompok dan relevan bagi berbagai latar belakang pelaku UMKM.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini perlu diakui sebagai bagian dari kewajaran dan batasan ilmiah. Pertama, lebih baik jika teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dan dirasa cocok dapat dijadikan sampel penelitian, agar hasil lebih luas dan general. Kedua, sampel penelitian ini terbatas pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati untuk konteks geografis atau jenis usaha yang berbeda. Ketiga, pengumpulan data yang mengandalkan *self-report* melalui kuesioner memiliki potensi bias persepsi dari responden. Meskipun demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi

kontribusi ilmiah yang berarti dan dasar pengembangan program pemberdayaan psikologis bagi pelaku UMKM, khususnya dalam penguatan adaptabilitas karier sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan *career resilience*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari data diatas, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,820 dengan taraf signifikan (p) =0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara adaptabilitas karier dengan *career resilience* pada pelaku UMKM di Kota Banda Aceh. Artinya semakin semakin tinggi adaptabilitas karier maka semakin tinggi *career resilience*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah adaptabilitas karier semakin tinggi juga *career resilience*. Ini membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara adaptabilitas karier dengan *career resilience*.

B. Saran

Berikut ini terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan guna kepentingan bagi masyarakat maupun peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel serupa, yaitu:

1. Bagi Pelaku UMKM Banda Aceh

Peneliti menyarankan bahwa pelaku UMKM kota Banda Aceh mahasiswa dapat lebih menyadari bahwasanya perasaan rendah diri sering kali muncul bukan karena kurangnya kemampuan, tetapi karena kebiasaan membandingkan diri dengan standar yang tidak ideal bagi diri sendiri. Mahasiswa mampu menetapkan nilai qana'ah dalam kehidupan sehari-hari

supaya mampu menerima kondisi dengan lapang dada serta lebih fokus pada pengembangan potensi diri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Bagi pihak Dinas UMKM

Pihak Dinas UMKM, khususnya Dinas UMKM Kota Banda Aceh dan Dinas UMKM Provinsi Aceh, diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap kondisi pelaku UMKM yang berkaitan dengan segala hal yang menghambat berkembangnya UMKM Kota. Nilai-nilai ketahanan seperti *career resilience* dapat diberikan dalam program UMKM Kota, baik melalui kegiatan seminar, layanan promosi *brand*, maupun kegiatan pengembangan karakter lainnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik *simple random sampling* serta melibatkan sample yang lebih luas dari berbagai kecamatan kota Banda Aceh agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi pelaku UMKM secara lebih menyeluruh dan representatif. Penelitian juga dapat dilakukan pada berbagai komunitas atau kelompok UMKM di kabupaten dan kota tertentu. Responden seperti pelaku UMKM dari kota atau pelaku UMKM dari kota yang lebih besar tertentu. Pandangan tentang hubungan antara adaptabilitas karier dan *career resilience* dapat digambarkan secara berbeda dari karakteristik dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2012). *The road to resilience*. <https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka pelajar.
- Azwar. (2016). *Konstruksi tes kemampuan kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh. (2023). *Data UMKM Kota Banda Aceh*. <https://aceh.bps.go.id/>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Brown, B. L. (1996). Career resilience. *ERIC Digest No.*, 462(7269), 122–122. <https://doi.org/10.1038/nj7269-122a>
- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Aceh. (2025). *Data jumlah unit UMKM Kota Banda Aceh*
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Femi Pasangkin, & Huwae, A. (2022). Hubungan hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(1), 64–74. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v12i111949>
- Flourie C, L. V. V. (1998). *career resilience (1) (1).pdf*. journal of industrial psychology.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hikmah, J. (2017). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673.

<https://doi.org/10.1111/cgf.13898>

Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, and Career Decision-Making Difficulty: Exploring Mediations and Moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282–296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
Journal of Vocational Behavior, 80(3), 748.

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. (2023). *Data kontribusi UMKM terhadap PDB dan tenaga kerja*.
<https://kemenkopukm.go.id/>

Kuncoro, J. (2023). *Mas'uliyah, Adaptabilitas Karir dan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Resiliensi Karir Berbasis Jejaring (Network Career Resilience)*. 75.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
<https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>

Luthar, S. S., Crossman, E. J., & Small, P. J. (2015). Resilience and adversity. In R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of child psychology and developmental science* (7th ed., Vol. 3, pp. 247–286). Wiley.

McMahon, M., & Abkhezr, P. (2025). Career adaptability and career resilience: a systems perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*,

Mishra, P., & McDonald, K. (2017). Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207–234. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form : Psychometric properties and relation to vocational identity.

Pranandiansyah, aditya eka. (2025). *Upaya memulihkan umkm pascabencana banjir di sumatra*.

- Rianti, W., & Harahap, E. (2021). Pengolahan Data Hasil Penjualan Online Menggunakan Aplikasi Microsoft Excel (Online Sales Result Data Processing Using Microsoft Excel Application). *Jurnal Matematika*, 20(2), 69–76.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
<https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Samirah, K. (2022). *Hubungan resiliensi dan career adaptability pada mahasiswa selama pandemi covid-19*. 1–176.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Siyoto, S., & Soduk, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. *Literasi Media Publishing*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suniya S. Luthar^{1, 2}, Elizabeth J. Crossman², & Phillip J. Small^{1, 2}. (2015). *Resilience and adversity: Vol. III* (Handbook o). Handbook of Child Psychology and Developmental Science (7th Edition, Vol. III, pp. 247-286). New York: Wiley.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance&Counselling*, 9(2), 194–201.
<https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Zhao, H., & Wibowo, A. (2021). Entrepreneurship resilience: Can psychological traits of entrepreneurial intention support overcoming entrepreneurial failure? *Frontiers in Psychology*, 12, Article 707803.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.707803>

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1948/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/11/2025

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 12 November 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A Sebagai Pembimbing Kedua

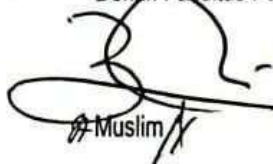
Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Zulaikha Mawaddah
NIM/Prodi : 220901069/ Psikologi
Judul : Hubungan Adaptabilitas Karier Dengan Career Resilience Pada Pelaku UMKM di Kota Banda Aceh

- 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 : 25 November 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. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-686/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM 220901069
Nama : ZULAIKHA MAWADDAH
Program Studi/Jurusan : Psikologi
Alamat : Jl. Puskesmas 10 Bandar Khalifah

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 ANTARA ADAPTABILITAS KARIER DENGAN CAREER RESILIENCE PADA PELAKU UMKM DI KOTA BANDA ACEH**

Banda Aceh, 14 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Berlaku sampai : 15 Mei 2026

Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197004201997031001



PEMERINTAH ACEH
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Jl. Panglima Nyak Makam No. 12, Telepon/Fax (0651) 7551929

BANDA ACEH

Nomor : 500.3.3/429
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Hal : Izin Penelitian a.n. Zulaikha
Mawaddah

Banda Aceh, 13 Mei 2026 M
25 Zulkaidah 1448 H

Yang Terhormat :

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

di -

Tempat

Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B-686/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026 tanggal 14 April 2026 Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberikan izin/menyetujui pelaksanaan penelitian di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh yang akan dilaksanakan oleh Saudara :

Nama : Zulaikha Mawaddah
NPM : 220901069
Judul Penelitian : Hubungan Antara Adaptabilitas Karier dengan Career Resilience
Pada Pelaku UMKM Di Kota Banda Aceh

Dengan Mematuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Menggunakan data yang dihimpun/diperoleh sesuai dengan kepentingan penelitian
2. Kegiatan penelitian mengikuti prosedur yang telah ditentukan
3. Hasil penelitian supaya dilaporkan kepada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Aceh.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas pengertian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.



KEPALA DINAS KOPERASI USAHA KECIL
DAN MENENGAH ACEH

MEZA FERDIAN, S.STP, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197811061997111001

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam hormat,

Perkenalkan, saya Zulaikha Mawaddah, mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melaksanakan tryout penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1).

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner penelitian yang telah disediakan. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, karena setiap pernyataan menggambarkan pengalaman dan perasaan masing-masing individu. Oleh karena itu, saudara/i diharapkan menjawab sesuai dengan kondisi yang dirasakan secara jujur, tanpa dipengaruhi oleh pendapat orang lain.

Seluruh data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan penelitian.

Partisipasi saudara/i sangat berarti dan membantu kelancaran penelitian ini. Atas waktu, perhatian, dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Zulaikha Mawaddah
(085296090575)

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

Ya, Saya Bersedia

IDENTITAS DIRI

Dalam penelitian skala ini, saya menjamin bahwa:

1. Seluruh informasi yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian
2. Anda tidak perlu mencantumkan nama lengkap (cukup inisial)
3. Partisipasi anda bersifat sukarela tanpa paksaan
4. Skala ini hanya membutuhkan waktu 5-10 menit dari waktu berharga anda

Nama Usaha>Nama Pribadi :
(tulis inisial saja jika nama pribadi)

Jenis Kelamin :

Usia (Angka saja, contoh:23) :

Jenis UMKM : Kuliner/Kerajinan/Jasa/Yang Lain
(Pilih yang sesuai)

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan saudara/i membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan. Kemudian saudara/i dapat memilih jawaban yang paling mendekati dengan kondisi yang dirasakan.

SKALA I

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya memikirkan bagaimana masa depan karier/usaha saya akan terbentuk				
2.	Saya menyusun rencana untuk mencegah masalah dapat muncul di dalam karier saya				
3.	Saya menyadari bahwa keputusan yang diambil akan memengaruhi masa depan karier yang saya jalani				

4.	Saya menyusun jadwal kegiatan usaha seperti belanja bahan, produksi, promosi untuk mencapai tujuan bisnis saya				
5.	Saya mengambil tanggung jawab penuh atas keputusan karier saya				
6.	Saya memegang kendali atas usaha saya sendiri				
7.	Saya suka mencari tahu tentang informasi yang berkaitan dengan perkembangan usaha saya				
8.	Saya aktif mencari peluang usaha baru untuk mengembangkan bisnis saya				
9.	Saya bertanggung jawab atas tindakan yang saya lakukan pada karier saya				
10.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan terbaik saya				
11.	Saya terbiasa untuk mengatasi masalah dengan sendiri				
12.	Saya mampu menghadapi hambatan pada karier/usaha saya				
13.	Saya haus akan pengetahuan demi kemajuan usaha saya				
14.	Saya tidak yakin dengan keputusan yang saya buat				
15.	Saya teliti dalam mencatat setiap transaksi usaha agar bisnis tetap terkontrol				
16.	Saya mengabaikan pekerjaan saya saat ada masalah				
17.	Saya hanya menunggu bantuan dari orang lain saat keadaan sedang sulit				

18.	Saya tidak yakin bahwa karier saya akan berjalan lancar kedepannya				
19.	Saya merasa tidak ada gunanya untuk mempersiapkan karier terlalu awal				
20.	Saya tidak merasa perlu bertanggung jawab atas arah karier saya				
21.	Saya sering mengambil keputusan tanpa perhitungan yang matang				
22.	Saya merasa tidak mampu mengendalikan arah perkembangan usaha saya				
23.	Saya cukup dengan pengetahuan yang saya miliki terkait kemajuan usaha saya				
24.	Saya jarang mencari peluang usaha baru untuk mengembangkan bisnis saya				
25.	Saya sering menyerahkan keputusan karier saya kepada orang lain				
26.	Saya sering merasa keputusan yang saya ambil tidak akan membawa perkembangan bagi bisnis saya				
27.	Saya sering merasa terbebani karena harus menyelesaikan semua masalah usaha sendiri				
28.	Saya merasa tidak perlu mencari informasi untuk perkembangan usaha saya lagi				
29.	Saya rutin mencari informasi tentang tren pasar untuk menemukan alternatif perkembangan usaha				

30.	Saya lebih percaya dengan keputusan saya sendiri daripada keputusan orang lain				
-----	--	--	--	--	--

SKALA II

Terimakasih telah mengisi SKALA 1, yang terakhir dimohonkan untuk saudara/i dapat mengisi SKALA 2

Mohon untuk dibaca dengan seksama dan mengisi kuesioner dengan jujur sesuai dengan perasaan dan pengalaman yang pernah saudara/i rasakan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya percaya pada kemampuan diri saya sendiri				
2.	Saya yakin kemampuan saya dalam mengelola karier				
3.	Saya yakin dapat membuat keputusan karier yang tepat				
4.	Karier saya lebih tentang kemajuan diri sendiri, bukan bergantung pada tempat kerja saya				
5.	Saya selalu mengambil keputusan sendiri				
6.	Saya tidak menilai kesuksesan karier saya hanya dari jabatan				
7.	Saya lebih mendefinisikan kesuksesan karier berdasarkan pencapaian saya pribadi				
8.	Saya terbuka terhadap perubahan di dalam pekerjaan				
9.	Saya mendefinisikan kesuksesan berdasarkan tujuan pribadi saya, bukan karena standar orang lain				
10.	Saya siap beradaptasi dengan transisi karier yang terjadi				

11.	Saya bisa mengatur karier saya sendiri tanpa banyak bantuan dari orang lain				
12.	Saya merasa lebih suka jika saya turun tangan secara langsung di dalam usaha saya				
13.	Saya mencari cara sendiri untuk mengatasi berbagai hambatan				
14.	Saya melihat perubahan yang terjadi sebagai tantangan dan peluang dalam berkarier				
15.	Saya aktif dalam membangun relasi untuk membuka peluang baru				
16.	Saya tidak percaya dengan kemampuan diri sendiri				
17.	Saya merasa kehilangan identitas karier jika tidak terlibat aktif dalam kegiatan perkumpulan pengusaha UMKM				
18.	Saya menggantungkan diri kepada keputusan orang lain				
19.	Saya sering merasa takut jika mengambil keputusan sendiri				
20.	Saya sering ragu-ragu dan membutuhkan arahan dari orang lain sebelum bertindak				
21.	Saya merasa kesuksesan dilihat melalui jabatan yang di pegang				
22.	Menurut saya, semakin tinggi jabatan seseorang semakin sukses pula ia				
23.	Saya merasa sukses hanya jika sesuai dengan standar umum yang berlaku di masyarakat				
24.	Saya tidak menerima saran apapun untuk usaha saya				

25.	Saya cenderung takut dan tidak siap dalam menghadapi perubahan karier				
26.	Saya merasa tidak bisa dalam mengelola usaha saya				
27.	Selama menjalani bisnis usaha, saya hanya bergantung kepada orang lain untuk mengelolanya				
28.	Jika mendapatkan hambatan, saya selalu bergantung kepada rekan saya				
29.	Saya melihat perubahan yang terjadi sebagai ancaman yang membuat saya menghindarinya				
30.	Saya tidak percaya relasi akan membuka peluang bagi karier saya				

[illegible]

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

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

TABULASI DATA TRYOUT
VARIABEL *CAREER RESILIENCE*

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Y2 6	Y2 7	Y2 8	Y2 9	Y3 0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	4	4	2	2	1	4	1	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4
1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	2	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
4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4
4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4

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

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

LAMPIRAN OUTPUT DATA SPSS

UJI RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA AITEM ADAPTABILITAS KARIER (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89.6700	309.710	.684	.959
VAR00002	89.6100	308.199	.672	.959
VAR00003	89.6950	308.826	.670	.959
VAR00004	89.6450	309.336	.638	.960
VAR00005	89.6250	307.411	.682	.959
VAR00006	89.7300	307.022	.701	.959
VAR00007	89.5650	307.986	.695	.959
VAR00008	89.7500	306.058	.694	.959
VAR00009	89.6100	309.696	.669	.959
VAR00010	89.6350	310.323	.633	.960
VAR00011	89.8400	308.607	.628	.960
VAR00012	89.7350	310.598	.611	.960
VAR00013	89.7950	305.882	.731	.959
VAR00014	90.1250	307.507	.580	.960
VAR00015	89.7850	311.989	.546	.960
VAR00016	89.9550	307.139	.640	.960
VAR00017	89.9050	304.157	.685	.959
VAR00018	89.9200	303.963	.732	.959
VAR00019	89.9250	302.070	.728	.959
VAR00020	89.7600	302.525	.747	.959
VAR00021	89.9900	303.970	.670	.959
VAR00022	89.9400	304.408	.717	.959
VAR00023	90.3100	308.677	.560	.960
VAR00024	90.0050	305.492	.720	.959
VAR00025	89.9000	303.025	.722	.959
VAR00026	90.0200	302.442	.780	.959
VAR00027	90.0150	302.276	.705	.959
VAR00028	89.9550	303.179	.741	.959
VAR00029	89.9250	312.482	.457	.961
VAR00030	89.9200	315.421	.351	.962

UJI RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA AITEM
CAREER RESILIENCE (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.5100	309.507	.690	.957
VAR00002	86.5000	310.352	.657	.957
VAR00003	86.5350	310.763	.637	.957
VAR00004	86.5400	310.531	.636	.957
VAR00005	86.8300	315.549	.403	.959
VAR00006	86.7600	309.480	.618	.957
VAR00007	86.6550	309.614	.606	.958
VAR00008	86.6000	312.111	.621	.957
VAR00009	86.4650	311.034	.661	.957
VAR00010	86.5300	312.281	.634	.957
VAR00011	86.8000	312.271	.511	.958
VAR00012	86.5100	311.839	.591	.958
VAR00013	86.6700	310.755	.664	.957
VAR00014	86.5850	312.465	.592	.958
VAR00015	86.5350	308.843	.684	.957
VAR00016	86.8200	306.259	.713	.957
VAR00017	86.9450	307.801	.602	.958
VAR00018	86.8600	305.126	.735	.957
VAR00019	86.9050	304.167	.713	.957
VAR00020	87.0100	305.899	.673	.957
VAR00021	86.9750	305.542	.698	.957
VAR00022	87.0700	310.709	.505	.959
VAR00023	86.9550	309.310	.597	.958
VAR00024	86.7600	306.646	.680	.957
VAR00025	86.8300	302.765	.766	.956
VAR00026	86.7400	303.319	.745	.956
VAR00027	86.8500	305.153	.719	.957
VAR00028	86.8150	305.438	.732	.957
VAR00029	86.9650	304.687	.676	.957
VAR00030	86.7900	305.654	.691	.957

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	103	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	34	
1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104	
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	100	
2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	47	
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	80	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	103	
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	104	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	100	
3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	112
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	99	
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	102	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	103	
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	100	
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	1	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	4	3	4	83	
3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	91		
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	101	
3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	2	96		
3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	1	93		
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	102	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	1	2	98		
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	1	2	100		
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	102	
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	101	
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	102		
2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	44	
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	44	
1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	41	
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95	
3	1	2	4	3	4	2	1	3	4	4	3	2	1	3	3	4	3	1	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	70		
3	3	2	3	1	1	4	3	3	4	1	2	1	4	3	3	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	82		

3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	99	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	101	
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	2	1	4	2	4	2	3	4	2	1	1	3	3	85
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	4	4	86	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	1	1	3	4	78	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	3	4	3	88
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	102
3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	100
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	100
4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	100
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	99
2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	1	2	2	1	4	2	1	2	1	2	3	2	1	4	3	81	
3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	1	4	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	3	4	79	
4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	2	4	3	79	
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	80
4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	1	4	2	3	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	4	3	78	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	105	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	103	
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	104	
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	107	
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	105
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	75	
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	75	
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	77	
2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	73
3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	82
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	106	
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	98
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	107
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	104
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	101
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	107
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	108
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	103
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	98
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	100
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	105

3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	98	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	100	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	89	
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	90	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	109	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	102	
4	4	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	2	117
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	108
2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	57	
3	2	1	4	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	4	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	55
2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	4	61	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	94	
4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	1	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	1	87		
1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	45	
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	104		
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	104		
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	106		
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	105	
3	3	3	4	4	3	1	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	81	
1	2	3	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	1	4	4	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	2	1	57		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	112	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	111		
1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	71	
4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	77	
3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	4	76	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	74	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	1	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	1	3	4	79	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	3	70	
3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	78	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	101	
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	4	79
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	104	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	4	75	
2	4	2	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	3	2	4	88	
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	96	
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	49	

2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	47	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	105	
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	101	
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	98	
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	47	
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	62
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	99
2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	49
3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	111
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	108
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	112
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	100
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	109
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	119
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	107
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	100
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	97
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	103
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	98
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	106
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	107
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	111
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	108
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	111
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	106
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	102
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	103
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	105
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	104
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	4	4	2	88	
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	4	3	3	2	89	
3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	95	
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	2	97	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	99	
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	97
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	117
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97

[illegible]

TABULASI DATA PENELITIAN
VARIABEL *CAREER RESILIENCY*

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Y2 6	Y2 7	Y2 8	Y2 9	Y3 0	TOT AL
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	105
4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	90
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	112
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	85
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	100
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	98
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	4	79
3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
2	4	4	2	1	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	1	3	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	85
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	107
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	98
4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	86
4	4	4	4	2	4	1	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	101
3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	94
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	51
2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	50
3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96

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	94		
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	96
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	85
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	86
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	108
4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97
3	3	3	2	1	1	2	4	2	3	1	3	1	4	4	2	1	3	1	1	2	1	2	4	1	4	1	2	2	3	67
3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	96
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	1	109
4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	93
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	111
1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	40
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	38
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	98
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
2	1	2	1	4	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	49
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	102
4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	93
4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	96
4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	99
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89

4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	96	
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	109
4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	82
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	1	2	3	4	3	4	3	3	4	97	
3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	102
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	97	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	105	
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	93	
3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	101	
3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	103	
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	102
3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	100
3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	104	
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	106	
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	106	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	106	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	106	
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	1	3	2	3	4	3	3	4	3	98	
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	39	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	42	
1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	4	3	1	1	2	1	2	2	52	
3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
2	3	4	3	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	4	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	1	1	66	
4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	91	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	97	

4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	110	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	69	
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	76	
4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	79	
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	75	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	77	
3	3	4	4	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	4	90	
3	3	4	4	2	1	1	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	4	2	1	1	3	4	3	4	3	2	3	83	
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	91	
4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	4	2	3	93
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	2	3	93	
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	75
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	76	
3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	74	
3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	2	74	
4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	73	
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	105	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	106	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	105	
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	105	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	103	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	77	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	76	
4	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	69	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	75	

3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	73
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	88	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	106
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	104
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	105
4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	90
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	103
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	106
3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	99
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	102
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	94
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	98
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	100
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	88
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	94
4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	91
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	93
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	111
2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	3	3	4	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	54
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	50
2	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	4	4	4	1	2	2	1	2	2	63
3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	83
3	2	3	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	84

2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	1	1	3	1	57	
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	108	
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	105	
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	106	
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	106	
2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	78	
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	108	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	4	4	4	4	1	4	107	
1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	69	
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	78	
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	72	
4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	74	
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	1	2	1	3	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	79	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	76	
2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	76	
3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	104	
3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	68	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	106	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
3	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	71	
1	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	2	78	
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	47

1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	46	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	109	
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	104	
3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	99
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	49
2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	52	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	102
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	40	
1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	1	3	4	2	1	3	3	4	4	4	3	2	3	2	96
4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	90	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	106
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	98	
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	91
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	98
4	4	4	4	3	3	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	95
4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	111
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	113
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	108
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	108
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	106

3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	95	
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	102	
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	98	
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	104	
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	103
3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	1	3	1	3	79	
3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	97	
3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	75	
3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	79	
3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	76	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	97	
4	4	4	4	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	114	
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	97	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	104	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	98	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	74	
3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	76	
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	104	
3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	74	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	75	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	106	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	73	
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	106	

[illegible]

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		AK	CR
N		200	200
Normal Parameters ^a	Mean	92.9400	89.7350
	Std. Deviation	1.8113E1	1.8157E1
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.135
	Positive	.101	.096
	Negative	-.200	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		2.832	1.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.001

a. Test distribution is Normal.

CARA SKEWNESS DAN KURTOSIS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
AK	200	34.00	120.00	92.9400	18.11372	-1.337	.172	1.366	.342
CR	200	38.00	120.00	89.7350	18.15773	-1.053	.172	.554	.342
Valid N (listwise)	200								

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CR * AK	Between Groups	(Combined)	58568.806	56	1045.872	21.238	.000
		Linearity	54750.237	1	54750.237	1.112E3	.000
		Deviation from Linearity	3818.569	55	69.429	1.410	.055
Within Groups			7042.149	143	49.246		
Total			65610.955	199			

UJI HIPOTESIS

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
CR * AK	.913	.834	.945	.893

DATA EMPIRIK KEDUA VARIABEL

Correlations

			AK	CR
Spearman's rho	AK	Correlation Coefficient	1.000	.820**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	200	200
	CR	Correlation Coefficient	.820**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	200	200

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

Data Kategorisasi Variabel X

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AK	200	34.00	120.00	92.9400	18.11372
CR	200	38.00	120.00	89.7350	18.15773
Valid N (listwise)	200				

Data Kategorisasi Variabel Y

AdaptabilitasKarier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	13.0	13.0	13.0
	Sedang	160	80.0	80.0	93.0
	Tinggi	14	7.0	7.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	