

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA DENGAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi S1 (Strata Satu) Pada Program Studi Manajemen*



Oleh :

Rifka Aulia Zahra

2021/21059117

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Nama : Rifka Aulia Zahra

NIM : 21059117

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, 23 September 2025

Disetujui oleh :

Pembimbing

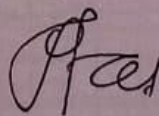


Okki Trinanda, SE, MM

NIP. 198310122015041001

Diketahui oleh :

Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, SE, M.Si

NIP. 197209021998021001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

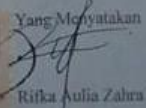
Nama : Rifka Aulia Zahra
 TM / Nim : 21059117
 Tempat / Tanggal Lahir : Koto Baru / 15 Juni 2003
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Alamat : Koto Baru, Sariak Laweh, Kec.Akabiluru
 NO, Telp / HP : 082172935292
 Judul Skripsi : Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Tugas akhir ini Sah apabila ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 27 Juli 2025

Yang Menyatakan

 Rifka Aulia Zahra
 NIM: 21059117



ABSTRAK

Rifka Aulia Zahra : Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota Dengan *Self Efficacy* Sebagai VARIabel Mediasi.

Dosen Pembimbing : Okki Trinanda, SE, MM.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* (2) pengaruh *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* (3) pengaruh *self efficacy* terhadap *career adaptability* (4) pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* melalui *self efficacy*.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. Jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah populasi sebanyak 32 pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SmartPLS 4.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. (2) *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. (3) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. (4) *self efficacy* memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota..

Kata Kunci : *Emotional Intelligence*, *Career Adaptability*, PNS Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota, *Self Efficacy*.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada baginda rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Okki Trinanda, SE.MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Chichi Andriani, S.E, M.M selaku Dosen penelaah yang telah memberikan masukan yang bermamfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, S.E, M. Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
8. Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan.
9. Teristimewa kepada orang tua Bapak Hardi dan Ibu Yenti tersayang, skripsi ini seutuhnya dipersembahkan kepada kedua orang tua tercinta, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, mendidik penulis, memotivasi dan memberikan dukungan kepada seluruh anak anaknya sehingga mampu menjadi seorang sarjana.
10. Teristimewa juga untuk abang-abang serta adek tersayang M Dean Jerry Pratama, S.E, M Fauzan Azim, S.Si, dan Ramadhan Cesar Caniago yang telah memberikan kehangatan dan kebahagiaan keluarga merupakan hal yang terpenting dan tidak bisa tergantikan. Serta terimakasih atas dukungan yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta segala motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Para sahabat dan semua pihak yang selalu memberikan support dan

semangatnya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dan kolaborasi yang telah diberikan tidak sia-sia di masa mendatang, dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang melimpah. Saya menyadari keterbatasan pengetahuan yang saya miliki, dan dengan rendah hati meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Saya sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini. Harapannya, skripsi ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para pembaca.

Padang, 8 Agustus 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	6
A. Latar Belakang.....	6
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Pembatasan Masalah.....	16
D. Perumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	20
A. Kajian Teori.....	20
1. <i>Career Construction Theory (CCT)</i>	20
2. <i>Career Adaptability</i>	23
3. <i>Emotional Intelligence</i>	34
4. <i>Self efficacy</i>	38
B. Penelitian Yang Relevan.....	41
C. Kerangka Konseptual.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Desain Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	49
1. Definisi Operasional.....	49
2. Variabel Penelitian.....	51
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52

1. Populasi	52
2. Sampel	52
E. Jenis dan Sumber Data	53
1. Data Primer.....	53
2. Data Sekunder	53
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	54
1. Instrumen Pengumpulan Data	54
2. Teknik pengumpulan data	55
G. Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	57
2. Analisis Statistik Inferensial.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
B. Hasil Penelitian	66
1. Deskripsi responden	66
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
C. Analisis Data	77
1. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	77
2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	83
3. Pegujian Hipotesis	84
4. Pembahasan	89
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Keterbatasan.....	101
C. Implikasi.....	102
D. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Survei Awal Tingkat <i>Career Adaptability</i> , <i>Emotional Intelligence</i> , dan <i>Self Efficacy</i> Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota	9
Tabel 2 Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Career Adaptability</i>	13
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 4 Daftar Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert	54
Tabel 5 Kisi-kisi kuisioner penelitian	54
Tabel 6 Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 7 Berdasarkan Usia	67
Tabel 8 Berdasarkan Jabatan	68
Tabel 9 Distribusi frekuensi <i>Emotional Intelligence</i>	70
Tabel 10 Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i>	72
Tabel 11 Distribusi Frekuensi <i>Career Adaptability</i>	74
Tabel 12 Outer Model Awal	78
Tabel 13 Dimensi Variabel yang Didrop	80
Tabel 14 Outer Model Akhir	80
Tabel 15 Average Variance Extracted (AVE)	82
Tabel 16 Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	83
Tabel 17 Hasil Analisis R-Square	84
Tabel 18 Hasil Analisis Inner Model	85

Tabel 19 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	87
Tabel 20 Pengaruh Total	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Perbandingan Struktur Organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota Sebelum dan Sesudah Penyederhanaan	9
Gambar 2 Kerangka Berpikir Penelitian	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini di tingkat global tengah merasakan laju perubahan yang semakin cepat karena adanya perkembangan teknologi dan globalisasi. Perubahan ini berdampak pada bidang pengembangan karier, penilaian, dan konseling, di mana "*career maturity*" dengan cepat telah digantikan oleh "*career adaptability*" atau adaptasi karier (Goodman & Savickas dalam Chan et al., 2015). Perubahan ini juga dirasakan oleh mereka yang berprofesi di instansi atau lembaga negara yang lazim disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perubahan pada instansi atau lembaga negara bisa disebabkan oleh perubahan teknologi, perubahan peraturan pemerintah dan lainnya. Situasi ini menyebabkan seluruh pegawai harus siap dalam beradaptasi dengan tugas-tugas mereka.

Career adaptability mengacu pada tingkat kesiapan individu untuk mengantisipasi pekerjaan yang dapat diperkirakan saat merencanakan dan terlibat dalam lingkungan profesional, dan juga adaptasi terhadap situasi dan kondisi yang sulit diperkirakan akibat dinamika dalam kondisi pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Saat ini, pekerjaan semakin menuntut karena dihadapkan pada situasi dan kendala yang tidak dikenal serta tidak dapat diprediksi, dengan banyaknya transisi dan ketidakpastian pada karier (Biemann et al. dalam Parmentier et al., 2019). Oleh karena itu, mempertahankan

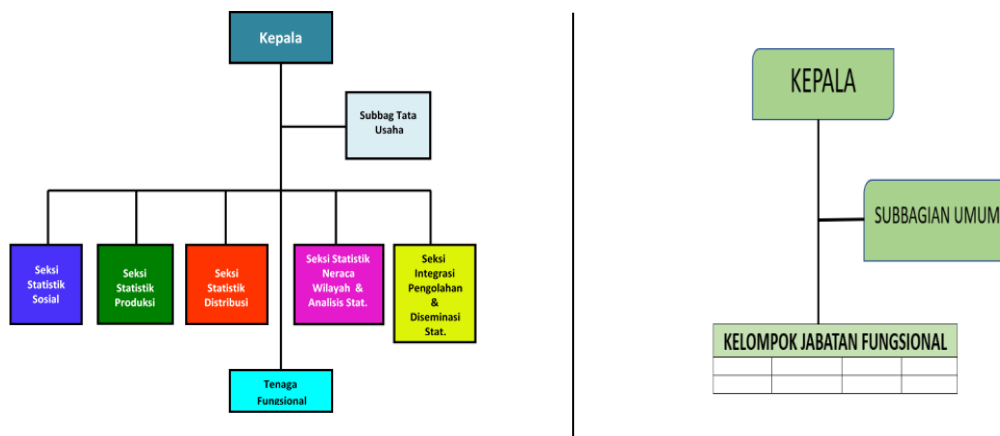
kemampuan individu untuk mengatasi kendala tersebut, serta beradaptasi dengan perubahan dan transisi karier yang sedang berlangsung, menjadi sangat penting. Kemampuan ini disebut sebagai *career meta-competencies* (Coetsee dalam Parmentier et al., 2019).

Savickas & Porfeli (2012) juga menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi karier mengacu pada serangkaian sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mengatur diri mereka sendiri secara transaksional dan dapat disesuaikan, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri, menghadapi, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kondisi dan lingkungan yang terjadi. Pada penelitian Kwon (2019) menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari kemampuan kerja terhadap kemampuan kerja adalah signifikan. Seseorang yang memiliki perhatian terhadap pencapaian karier cenderung menunjukkan sikap dan kemampuan perencanaan yang matang, selaras dengan dimensi-dimensi *career adaptability* yakni *curiosity* (keingintahuan), *concern* (kepedulian), *control* (kontrol), dan *confidence* (keyakinan karier) (Savickas & Porfeli 2012).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas kenegaraan lainnya, serta digaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian setelah menjadi PNS, seseorang akan mendapat tugas sesuai jabatannya. Demikian juga di BPS Kabupaten Lima Puluh Kota, tugas setiap pegawai diatur sesuai

undang-undang sesuai jabatannya, yang menjadikan penelitian mengenai *career adaptability* pada PNS masih jarang dilakukan.. Padahal, pekerjaan PNS juga dapat berubah seiring adanya perubahan kebijakan terkait instansinya.

Baru-baru ini terjadi penyederhanaan birokrasi struktur organisasi di semua satuan kerja BPS tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 terkait Badan Pusat Statistik serta Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, yang mana susunan Organisasi BPS Kabupaten Lima puluh Kota memiliki struktur yang kompleks sesuai seksi bidang yang ada, namun setelah diresmikannya Peraturan BPS No. 5 Tahun 2023 struktur organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota berubah semakin sederhana. Selain itu di tingkat daerah perubahan ini juga selaras dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 6 Tahun 2023 yang mana menyatakan memperbarui susunan perangkat daerah sebagai bagian dari reformasi, dan untuk mendukung implementasi reformasi ini Peraturan Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 9 Tahun 2024 mengubah *road map* reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 guna memastikan bahwa perubahan organisasi dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Berikut perbandingan struktur organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota sebelum terjadi penyederhanaan dan setelah terjadi penyederhanaan :



Gambar 1 Perbandingan Struktur Organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota Sebelum dan Sesudah Penyederhanaan

Perubahan yang terlihat pada Gambar 1, menyebabkan adanya perbedaan pada pekerjaan pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Perubahan struktur organisasi juga mengharuskan pegawai menangani tugas lintas fungsi yang menimbulkan tantangan baru bagi mereka sehingga memaksa seluruh karyawan harus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Penulis telah melakukan survei awal untuk mengetahui gambaran tingkat *career adaptability*, *emotional intelligence* dan *self-efficacy* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Survei awal ini dilakukan pada sepuluh pegawai yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Survei Awal Tingkat *Career Adaptability*, *Emotional Intelligence*, dan *Self Efficacy* Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)	Keterangan	Hasil (%)
<i>Career Adaptability</i>	<i>Concern</i> (Kepedulian)	Saya mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan dalam tugas atau peran saya	40	60	Mayoritas responden menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap adaptasi karier.	47,5

	<i>Control (Kendali)</i>	Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan saya dalam pekerjaan	70	30	Mayoritas responden menunjukkan kendali atau rasa tanggung jawab yang tinggi	
	<i>Curiosity (Keingintahuan)</i>	Saya tertarik untuk mempelajari hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya	50	50	Responden memiliki tingkat keingintahuan sedang, dimana setengah dari mereka tertarik untuk mempelajari hal baru	
	<i>Confidence (Kepercayaan Diri)</i>	Saya percaya diri menghadapi tugas baru yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya	30	70	Mayoritas responden menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah	
<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Self Emotional Appraisal (Penilaian Emosi Diri)</i>	Saya mampu mengenali emosi saya sendiri ketika menghadapi tekanan kerja	70	30	Mayoritas responden menunjukkan kemampuan penilaian emosi diri yang tinggi	72,5
	<i>Other Emotional Appraisal (Penilaian Emosional Lainnya)</i>	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja saya dari tindakan atau ekspresi mereka	60	40	Mayoritas responden menunjukkan tingkat pemahaman emosi rekan kerja yang cukup baik.	
	<i>Use of Emotions (Penggunaan Emosi)</i>	Saya memanfaatkan perasaan positif saya untuk meningkatkan produktivitas kerja	80	20	Mayoritas responden menunjukkan penggunaan emosi yang baik	
	<i>Regulation of Emotion (Pengaturan Emosi)</i>	Saya mampu menjaga kestabilan emosi saya dalam situasi sulit di tempat kerja	80	20	Mayoritas responden menunjukkan kemampuan pengaturan emosi yang baik.	
<i>Self efficacy</i>	<i>Magnitude/Level (Tingkat kesulitan tugas)</i>	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit sekalipun	60	40	Mayoritas responden menunjukkan ini menunjukkan tingkat self-appraisal yang tinggi.	53,3

	<i>Generality</i> (Generalisasi)	Saya mampu menyelesaikan berbagai jenis tugas meskipun saya tidak familiar dengan situasinya	60	40	Responden menunjukkan pemahaman informasi pekerjaan yang cukup baik.
	<i>Strength</i> (Kekuatan)	Saya yakin dapat mencapai hasil yang baik meskipun menghadapi banyak hambatan	40	60	Responden menunjukkan kemampuan pemilihan tujuan yang cukup baik.

Berdasarkan hasil dari survei awal tersebut, terlihat bahwa tingkat *career adaptability* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota masih tergolong rendah yaitu sebesar 47,5%. Kondisi ini mencerminkan ketidaksesuaian antara teori dan realitas yang terjadi, di mana *career adaptability* yang seharusnya menjadi sumber daya psikososial untuk mendukung perubahan belum sepenuhnya terwujud yang mana berarti sebagian besar pegawai tidak mampu dalam menghadapi perubahan ini.

Dalam menghadapi transisi karier secara efektif, individu harus menunjukkan *emotional intelligence* (Yitshaki dalam Coetzee & Harry, 2013) dan *career adaptability* (Savickas dalam Coetzee & Harry, 2013). *Emotional intelligence* diakui sebagai meta-kapasitas psikososial yang penting untuk adaptasi yang sukses di berbagai bidang kehidupan (Jain dalam Coetzee & Harry, 2013), termasuk dalam ranah karier (Puffer, 2014). *Emotional intelligence* dianggap sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi *career adaptability*. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola emosi, membuat keputusan karier, dan menyesuaikan diri dengan perubahan

(Di Fabio & Kenny, 2014). *Emotional intelligence* juga diakui sebagai meta-kapasitas psikososial yang penting untuk adaptasi yang sukses di berbagai bidang kehidupan (Jain dalam Coetzee & Harry, 2013). Penelitian Pong & Leung (2023) menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* berhubungan positif dengan *career adaptability*, dan kemampuan untuk mengelola emosi berdampak pada keberhasilan pencarian kerja melalui sumber daya psikologis berupa kendali dan kepercayaan diri dalam karier seseorang.

Dilihat dari survei awal yang telah dilakukan tingkat *emotional intelligence* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota relatif tinggi, dengan angka mencapai 72,5%, ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu dalam mengontrol mereka secara tepat. Akan tetapi situasi ini menjadi bertentangan dengan temuan penelitian terdahulu, seperti penelitian Coetzee & Harry (2014) yang memperlihatkan bahwa kemampuan mengelola emosi diri sendiri memberikan kontribusi signifikan positif terhadap aspek keseluruhan dari kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi karier.

Selain itu, *self efficacy* atau keyakinan seseorang pada kemampuan dirinya juga berperan penting dalam mendukung *career adaptability* (Bandura dalam Agoes Salim, 2023). Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi umumnya lebih percaya diri ketika menetapkan tujuan karier, menyusun perencanaan masa depan, dan mencari solusi ketika menghadapi masalah, selain itu mereka cenderung lebih akurat dalam menilai kemampuan dan minat terkait karier, memperoleh informasi tentang berbagai pekerjaan melalui eksplorasi karier, percaya diri dalam menetapkan prioritas untuk kemajuan

karier, dan membuat perencanaan masa depan. Jika menghadapi masalah, individu dengan *self efficacy* tinggi akan mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi (Agoes Salim, 2023). Penelitian Agoes Salim (2023) memperlihatkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan *career adaptability* dan juga menyatakan bahwa *career adaptability* meningkat seiring dengan meningkatnya *self efficacy*. Pada survei awal terlihat tingkat *self efficacy* berada di tingkat yang cenderung rendah yaitu sebesar 53,3%, ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak terlalu rendah tetapi juga tidak cukup tinggi untuk disebut optimal sehingga perlu untuk ditingkatkan.

Penelitian tentang hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* telah banyak dilakukan, tetapi tidak semua penelitian tersebut mendapatkan hasil yang positif. Bisa dinyatakan bahwa hasil yang diperoleh tidak selalu konsisten. Sebagian penelitian menemukan hubungan positif signifikan, sementara penelitian lainnya menemukan hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan adanya *research gap* atau kesenjangan penelitian yang relevan untuk dieksplorasi lebih lanjut. Tabel berikut merangkum sejumlah temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan :

Tabel 2 Penelitian Terdahulu Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability*

No	Judul	Penulis	Tahun	Hasil
1	The Role of Emotional Intelligence in Career Adaptability	Coetzee, M., & Harry, N.	2014	Menemukan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kemampuan adaptabilitas karier.

2	How Emotional Intelligence Affects Career Decision-Making and Adaptability	Goleman, D., & Boyatzis, R. E.	2019	Hubungan positif signifikan namun variasi dampak tergantung pada sektor pekerjaan, misalnya, sektor kreatif menunjukkan hubungan lebih kuat.
3	The Effect of Emotional Intelligence, Psychological Capital, and Career Adaptability on Career Competency	Pradhitya Cendrawati Hadi	2020	Hasil analisis data mengungkapkan temuan baru yakni variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap adaptabilitas karier yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden.
4	Emotional Intelligence in Career Transitions	Petrides et al.,	2016	kecerdasan emosional berperan dalam membantu individu menghadapi transisi karier, tetapi tidak signifikan.
5	The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability	Rose Mini Agoes Salim, et al	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memediasi kemampuan beradaptasi karier individu.

Pada Tabel 2 terdapat hasil penelitian terkait hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability*, yang menunjukkan adanya variasi hasil diberbagai penelitian. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2014) serta Goleman dan Boyatzis (2019), menemukan korelasi positif antara *emotional intelligence* dan *career adaptability*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dalam perjalanan kariernya.

Namun Pradhitya Cendrawati Hadi (2020) menemukan hasil yang berbeda, penelitiannya menemukan tidak ada hubungan signifikan bahkan ditemukan pengaruh negatif *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*. Di sisi lain, Petrides et al (2016) menemukan bahwa *emotional intelligence* membantu individu menghadapi transisi karier tetapi pengaruhnya tidak signifikan sehingga diasumsikan terdapat faktor lain yang memiliki peran lebih besar, seperti dukungan sosial atau lingkungan kerja. Penelitian terbaru oleh Agoes Salim et al. (2023) menambahkan dimensi baru dengan menemukan bahwa *self efficacy* memediasi hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*. Perbedaan hasil temuan ini menciptakan kesenjangan yang perlu dikaji lebih dalam.

Sesuai dengan fenomena serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji sejauh mana pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada fenomena yang telah diuraikan, sejumlah permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Perubahan struktur organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yang menuntut adanya adaptasi karier dan mengharuskan pegawai untuk menangani tugas lintas fungsi.

2. Tingkat *career adaptability* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota masih rendah yaitu 47,5%, meskipun teori menyebutkan bahwa kemampuan ini merupakan sumber daya psikososial penting untuk mendukung perubahan karier.
3. Berdasarkan tabel *research gap*, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability*. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif signifikan, sementara yang lain menemukan hubungan negatif. Perbedaan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks PNS di BPS Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. *Self efficacy* pegawai yang rendah yaitu sebesar 53,3% menunjukkan perlunya peningkatan agar dapat mendukung kemampuan adaptasi karier yang lebih baik dalam menghadapi perubahan.

C. Pembatasan Masalah

Mengacu pada uraian mengenai latar belakang serta identifikasi masalah, fokus dari penelitian ini diarahkan pada permasalahan yang terkait dengan pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah :

1. Sejauh mana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Sejauh mana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Self Efficacy* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Sejauh mana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota ?
4. Sejauh mana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota yang di mediasi oleh *Self Efficacy* ?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Self Efficacy* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota.

4. Untuk dapat mengetahui sejauh mana interaksi antara *Emotional intelligence* terhadap *Career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota yang dimediasi oleh *Self Efficacy*.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi penulis dan pembaca, manfaat tersebut yakni :

1. Bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota

Penelitian ini dirancang dengan harapan dapat membantu BPS Kabupaten Lima Puluh Kota memahami urgensi *emotional intelligence* dan *self efficacy* dalam meningkatkan *career adaptability* pegawai. Hal ini bermanfaat dalam menyusun program pelatihan atau intervensi yang fokus pada pengembangan kecerdasan emosional dan keyakinan diri. Mengingat perubahan dalam struktur organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota, diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan panduan mengenai bagaimana pegawai dapat beradaptasi lebih baik dengan perubahan melalui peningkatan kemampuan adaptasi karier, sehingga mampu mewujudkan kondisi kerja yang lebih adaptif serta menunjang produktivitas pegawai.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literatur yang berguna untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan

variabel yang serupa yaitu *emotional intelligence*, *Self Efficacy*, dan *career adaptability*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih literasi terhadap bidang Sumber Daya Manusia secara menyeluruh.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu membantu penulis dalam menemukan ilmu baru terutama pada teori terkait hubungan *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dengan *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi. Selain itu dengan adanya pemahaman di bidang ilmu tersebut yang diharapkan mampu di implementasikan dan di praktikan sehingga dapat berguna bagi penulis dimasa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan beradaptasi karier yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota

yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) dan signifikan serta positif antara hubungan *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* yang meningkat akan menyebabkan *self efficacy* semakin tinggi sehingga pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota cenderung memiliki kemampuan beradaptasi karier yang tinggi.

B. Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu terkait ukuran populasi dan sampel yang masih tergolong kecil, dimana cakupan responden pada penelitian ini hanya mencakup Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. Selain itu, penelitian ini mempunyai keterbatasan terkait peneliti tidak dapat mendampingi responden secara langsung saat pengisian kuesioner, karena kesibukan responden dalam bekerja dan juga pada umumnya responden tidak menyanggupi pengisian kuesioner secara langsung. Kendala tersebut mengakibatkan tidak diketahuinya apakah responden telah mengisi kuesioner dengan baik dan benar. Selain itu peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.

C. Implikasi

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang penting, baik dari sisi teoritis maupun praktis yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat kerangka *Career Construction Theory* (CCT) yang dikemukakan oleh Savickas, di mana *career adaptability* dipandang sebagai kemampuan yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tetapi juga oleh faktor psikologis internal seperti emotional intelligence dan self efficacy. Dalam konteks ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence bukan hanya berperan langsung terhadap kemampuan beradaptasi dalam karier, namun juga secara tidak langsung melalui self efficacy. Penelitian ini juga mendukung pemahaman bahwa career adaptability bukanlah kemampuan yang berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosinya (*emotional intelligence*), serta keyakinan terhadap kemampuan pribadi dalam menghadapi tantangan kerja (*self efficacy*). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam penguatan model adaptasi karier dalam dunia kerja birokrasi, khususnya dalam konteks lembaga pemerintah.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis, terutama bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam menghadapi

perubahan struktur organisasi dan tuntutan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, kemampuan pegawai untuk beradaptasi menjadi sangat penting. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *emotional intelligence* dapat mendorong peningkatan *career adaptability* secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan *self efficacy*. Oleh karena itu, BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dapat merancang program pengembangan pegawai yang secara khusus menekankan pada pelatihan kecerdasan emosional dan kegiatan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai.

D. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, penulis mengemukakan beberapa saran yakni sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota

Ada beberapa saran bagi pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu :

- a. Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota harus meningkatkan lagi *emotional intelligence* mereka dengan cara memahami emosi mereka sendiri dengan baik.
- b. Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota harus mampu untuk meningkatkan lagi keyakinan diri mereka dengan cara meningkatkan lagi keyakinan diri mereka sendiri dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dianjurkan agar memperluas ruang lingkup penelitian terutama dari aspek jumlah responden maupun lokasi penelitian. Penelitian ini terbatas pada satu instansi pemerintah dengan jumlah pegawai yang juga terbatas, sehingga generalisasi hasil masih bersifat terbatas. Dengan melakukan penelitian pada beberapa instansi pemerintahan lain atau bahkan sektor swasta, hasil yang diperoleh akan lebih komprehensif dan mampu mencerminkan kondisi yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti terkait hubungan *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dengan indikator terbaru untuk memperluas dan memperoleh data yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Bandura, A. (1977). SELF-EFFICACY :TOWARD A UNIFYING THEORY OF BEHAVIORAL CHANGE. *American Political Science Review*, 71(1), 67–85. <https://doi.org/10.1017/S0003055400259303>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Darmayanti, K. K. H., & Salim, R. M. A. (2020). The enhanced career decision-making self-efficacy by emotional intelligence depended on proactive personality. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 18(50), 121–142. <https://doi.org/10.25115/EJREP.V18I50.2685>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Feng, Q., Chen, X., & Guo, Z. (2023). How does role accumulation enhance career adaptability? A dual mediation analysis. *Current Psychology*, 42(12),

10426–10436. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02304-3>

- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). Models of Emotional Intelligence: A Review. *E-BANGI Journal*, 16(7), 1823–1884.
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

- Kwon, J. E. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Process. *Sustainability (Switzerland)*, 11(24). <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1989). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151(December 2018), 109446. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & Pérez-González, J. C. (2016). Developments in Trait Emotional Intelligence Research. *Emotion Review*, 8(4), 335–341. <https://doi.org/10.1177/1754073916650493>
- Pong, H. K., & Leung, C. H. (2023). Cross-sectional study of the relationship

between trait emotional intelligence and career adaptability of Chinese youths. *BMC Public Health*, 23(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15372-w>

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>

Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111(xxxx), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>

Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107(2017), 295–309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>

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>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability

- and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Street, K. E. S., Malmberg, L. E., & Stylianides, G. J. (2017). Level, strength, and facet-specific self-efficacy in mathematics test performance. *ZDM - Mathematics Education*, 49(3), 379–395. <https://doi.org/10.1007/s11858-017-0833-0>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA,CV.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21(August), 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M. L., Tracey, T. J. G., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108(June), 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>