

PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER DOSEN TETAP DI UNIVERSITAS X

Rosdiyyana Silmi

Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstract

This study was conducted to determine whether or not there is an influence between self-regulation on the career adaptability of permanent lecturers who work at University X. In this study the method used is a quantitative method with a population consisting of 72 permanent lecturers who already have functional positions. So, the sample in this study was 95% of all members of the population, namely 62 lecturers. The data analysis technique used in this research is using simple linear regression analysis. The regression results obtained a significance value of 0.000 which is far below 0.05, so it can be concluded that the career adaptability variable is influenced by the self-regulation variable with the mathematical equation $y = 43,418 + 2.167x$. The self-regulation regression coefficient of 2.167 states that the higher the level of self-regulation, the higher the level of career adaptability. The results of the coefficient (r^2) of $r = 0.860 = 0.739$, which indicates that the contribution of self-regulation variables to career adaptability is 73.9%, while the remaining 26.1% is influenced by other variables outside the study. Based on the data analysis, it can be concluded that self-regulation affects the career adaptability of permanent lecturers who work at University X.

Keywords: career adaptability, self-regulation

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen tetap yang bekerja di Universitas X. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah populasi yang terdiri dari 72 dosen tetap yang sudah memiliki jabatan fungsional. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah 95% dari seluruh anggota populasi yaitu sejumlah 62 dosen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil regresi diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang jauh dibawah 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel adaptabilitas karier dipengaruhi oleh variabel regulasi diri dengan persamaan matematis $y = 43,418 + 2,167x$. Koefisien regresi regulasi diri sebesar 2,167 menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat regulasi diri maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karier. Hasil koefisien (r^2) dari $r = 0,860 = 0,739$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel regulasi diri terhadap adaptabilitas karier sebesar 73,9%, sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan analisis data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karier dosen tetap yang bekerja di Universitas X.

Kata kunci: adaptabilitas karier, regulasi diri

Email : rosdiyyanas@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik

Jl. Sumatera No.101, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121

Pendahuluan

Karier memiliki peranan penting untuk memenuhi kebutuhan hidup individu, terutama kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis (Isaacson, 1985 dalam Suhartin, 2018: 16). Karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan dan akan terus berkembang. Berkarier atau bekerja menjadi dosen di sebuah Universitas merupakan salah satu pilihan dari berbagai jenis pekerjaan. Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan dosen adalah seorang pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu dan diberi NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional).

Berkarier menjadi seorang dosen dituntut mandiri dan aktif dalam mencari informasi terkait pengembangan jabatan fungsionalnya untuk meningkatkan akreditasi program studi dan universitas tempatnya bekerja. Jabatan fungsional dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri (PB Mendikbud dan Kepala BKN No. 4/VIII/PB/2014 dan No. 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya). Adapun jenjang jabatan dan pangkat dosen dalam struktur jabatan fungsional dosen yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor (guru besar).

Seorang dosen dituntut mengembangkan dirinya dengan fokus melakukan peningkatan jabatan fungsional dosen untuk mendukung keilmuan, inovasi, dan jumlah penelitian dosen. Menurut Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi tahun 2014 tentang Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen, terdiri dari penilaian jabatan fungsional dosen meliputi pendidikan (pelaksanaan pengajaran), penelitian (pelaksanaan penelitian dan membuat karya ilmiah) dan pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan pendukung pelaksanaan tugas pokok dosen. Jumlah angka kredit kumulatif yang dibutuhkan dan harus dipenuhi oleh setiap dosen untuk dapat diangkat dalam jabatan fungsional minimal 90% dari unsur utama dan tidak termasuk pendidikan sekolah yang memperoleh ijazah/gelar dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan.

Menurut Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LL Dikti), kenaikan pangkat berikutnya paling sedikit 2 tahun dalam pangkat terakhir. Berikut adalah tabel inpassing pangkat (penyetaraan pangkat) dosen bukan PNS yang telah memiliki jabatan akademik dengan pangkat dosen PNS.

Tabel 1. *Inpassing* Pangkat Dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil yang telah Memiliki Jabatan Akademik melalui Kenaikan Jabatan secara Reguler yang diperoleh dari Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2008 Tanggal 6 Juni 2008.

Jabatan Saat ini		Ijazah yang Digunakan Untuk Pengangkatan Pertama ke dalam Jabatan Akademik	Masa Kerja dalam Jabatan								<i>Inpassing</i> Pangkat
Jenjang Jabatan	Angka Kredit Kumulatif Minimal		0- 4	5-8	9-12	13- 16	17- 20	21- 24	25- 28	29- 32	
			Th	Th	Th	Th	Th	Th	Th	Th	
Asisten Ahli	100	S1 / D.IV	III/a	-	-	-	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/a	-	-	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	-	-	-	-	-	-	-	-	
	150	S1 / D.IV	III/a	III/b	-	-	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	-	-	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	III/b	-	-	-	-	-	-	-	
Lektor	200	S1 / D.IV	III/a	III/b	III/c	-	-	-	-		
		S2 / Sp.I	III/b	III/c	-	-	-	-	-		
		S3 / Sp.II	III/c	-	-	-	-	-	-		
	300	S1 / D.IV	III/a	III/b	III/c	III/d	-	-	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	III/c	III/d	-	-	-	-	-	
		S3 / Sp.II	-	-	-	-	-	-	-	-	
Lektor Kepala	400	S1 / D.IV	-	III/b	III/c	III/d	IV/a	-	-		
		S2 / Sp.I	-	III/c	III/d	IV/a	-	-	-		
		S3 / Sp.II	III/c	III/d	IV/a	-	-	-	-		
	550	S1 / D.IV	-	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	-	-	
		S2 / Sp.I	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	-	-	-	
		S3 / Sp.II	III/c	III/d	IV/a	IV/b	-	-	-	-	
Guru Besar	850	S1 / D.IV	-	-	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	
		S2 / Sp.I	-	-	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	-	
		S3 / Sp.II	-	-	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	-	-	
	1050	S1 / D.IV	-	-	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
		S2 / Sp.I	-	-	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	-
		S3 / Sp.II	-	-	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e	-	-

Sumber: <http://l1dikti12.ristekdikti.go.id/2011/02/25/seputar-penetapan-inpassing-pangkat-dosen-bukan-pns.html>

Namun, dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa dosen tetap di Universitas X mengalami kesulitan untuk melakukan peningkatan jabatan fungsional dosen dikarenakan beberapa hambatan sehingga tidak bisa melakukan peningkatan jabatan fungsional setiap 2 tahun dalam pangkat terakhir. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hambatan yang dialami dalam peningkatan jenjang jabatan fungsional dosen tetap di Universitas X, yaitu hambatan administratif, biaya penelitian yang mahal dan perubahan persyaratan peningkatan jabatan fungsional yang ditentukan oleh Menteri Pendidikan Nasional yang dapat mengalami perubahan sewaktu-waktu. Agar dapat menghadapi berbagai macam permasalahan dan hambatan yang tidak terduga tersebut, oleh karena itu seorang dosen harus memiliki kemampuan adaptabilitas karier.

Dijelaskan bahwa adaptabilitas karier adalah kompetensi kritis dalam teori konstruksi karier dan menganggap sumber daya seseorang untuk mengatasi masalah karier. "Sumber daya adaptabilitas karier adalah kekuatan pengaturan diri atau kapasitas

yang dapat digunakan seseorang untuk memecahkan masalah yang tidak dikenal, rumit, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas kejuruan pengembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja” (Savickas & Porfeli, 2012: 662).

Aptabilitas karier secara umum memiliki empat dimensi umum yaitu: kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*) dan keyakinan karier (*career confidence*) (Savickas, 2012: 663). (1) Dimensi pertama adalah kepedulian karier (*career concern*), yaitu individu peduli terhadap karier dan menyiapkan masa depan kariernya. Kepedulian individu terhadap kariernya akan mendorong timbulnya kesadaran akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi. (2) Dimensi pengendalian karier (*career control*), yaitu keyakinan individu untuk memiliki masa depannya serta bertanggungjawab terhadap kariernya. Pengendalian karier memungkinkan individu lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi dengan disiplin, usaha, dan ketekunan. (3) Dimensi keingintahuan karier (*career curiosity*) mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karier mereka ke depan. Rasa ingin tahu mendorong individu untuk menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran. (4) Dimensi kepercayaan diri (*career confidence*) yaitu seberapa jauh individu menunjukkan kepercayaan diri untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Kepercayaan diri memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan (Savickas, 2013 dalam Maree, 2017: 23-24).

Kemampuan adaptabilitas karier merupakan salah satu aspek penting dalam usaha manusia untuk menguasai perasaan yang tidak menyenangkan atau tekanan akibat dorongan kebutuhan, usaha memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dan tuntutan lingkungan, dan usaha menyelaraskan hubungan individu dengan realitas (Masturi, dkk, 2013: 41). Apabila seorang dosen tidak memiliki kemampuan adaptabilitas karier maka akan kesulitan dalam meningkatkan jabatan fungsionalnya, apabila jabatan fungsionalnya tidak mengalami peningkatan maka akan berpengaruh terhadap akreditasi prodi dan juga universitas tempatnya bekerja.

Penelitian tentang adaptabilitas karier dosen tetap di Universitas X itu penting untuk dilakukan, karena berdasarkan tabel hasil wawancara dosen di Universitas X menunjukkan bahwa dosen Universitas X kesulitan dalam melakukan peningkatan jabatan fungsional setiap dua tahun dikarenakan berbagai macam hambatan yang dihadapi oleh dosen. Sedangkan berdasarkan tabel *inpassing* pangkat dosen, seharusnya dosen dapat melakukan peningkatan jabatan fungsional setiap dua tahun dalam pangkat terakhir.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui “adanya pengaruh regulasi diri terhadap adaptabilitas karier dosen di Universitas X”.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan

instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14).

Penelitian ini merupakan tipe kuantitatif dengan analisis regresi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling insidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2015: 85).

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael* untuk tingkat taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2015: 87). Jadi, sampel pada penelitian ini adalah 95% dari seluruh anggota populasi yaitu dosen tetap yang sudah memiliki jabatan fungsional di Universitas X sejumlah 62 dosen.

Hasil Dan Pembahasan

Universitas X didirikan pada tanggal 25 Mei 1980 sebagai upaya meningkatkan amal usaha dibidang pendidikan tinggi, karena pada saat itu di daerah tersebut belum ada Perguruan Tinggi. Universitas X merupakan gabungan dari Universitas lain. Fakultas-fakultas dan jurusan Program S-1 di Universitas X yang mendapat Status Terdaftar berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud RI pada tanggal 8 Agustus 1990 adalah fakultas pertanian dengan program studi budidaya pertanian dan teknologi hasil pertanian, fakultas perikanan dengan program studi budidaya perikanan dan teknologi hasil perikanan, fakultas ekonomi dengan program studi manajemen dan akuntansi, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan dengan program studi pendidikan bahasa Inggris dan pendidikan matematika.

Dengan adanya status terdaftar beberapa jurusan atau program studi, maka pada tahun 1990 Universitas X berpisah dari Universitas gabungannya tersebut. Perkembangan selanjutnya, pada tahun 1995/1996 Universitas X menempati kampus baru hingga sekarang. Saat ini Universitas X telah terakreditasi B. Adapun fakultas dan program studi aktif di Universitas X adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Akreditasi Program Studi Universitas X

NO.	Fakultas	Program Studi	Status	Akreditasi
1	Pertanian	Agroteknologi	Aktif	B
		Agribisnis	Aktif	C
		Akuakultur	Aktif	B
2	Ekonomi dan Bisnis	Akuntansi	Aktif	B
		Manajemen	Aktif	B
		Kewirausahaan	Aktif	B
3	Ilmu Kesehatan	Farmasi	Aktif	C
		Fisioterapi	Aktif	C
		Ilmu Gizi	Aktif	C
		Kebidanan	Aktif	C
		Keperawatan	Aktif	B
		Kesehatan Masyarakat	Aktif	B
4	Teknik	Informatika	Aktif	B
		Industri	Aktif	B

		Elektro	Aktif	B
		Mesin	Aktif	C
		Perkapalan	Aktif	C
5	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)	Aktif	B
		Pendidikan Bahasa Inggris	Aktif	A
		Pendidikan Matematika	Aktif	B
		Fakultas Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	Aktif
6		Pendidikan Islam Anak Usia Dini	Aktif	B
7	Psikologi	Psikologi	Aktif	B
8	Hukum	Hukum	Aktif	B

Sumber: website Universitas X

Jumlah keseluruhan dosen di Universitas X berdasarkan data yang telah diperoleh dari Badan Sumber Daya Manusia (BSDM) Universitas X adalah 230 dosen yang terdiri dari 96 dosen tetap dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Dosen Tetap Universitas X

No.	Status	Jumlah
1	Asisten Ahli	36
2	Lektor	28
3	Lektor Kepala	7
4	Guru Besar	1
5	Tenaga Pengajar	24
Total		96

Sumber: BSDM Universitas X

48 item pada variabel adaptabilitas karier terdapat 46 item yang sah sedangkan 2 item yang gugur. Item dianggap sah karena memenuhi koefisien korelasi minimal 0,30. Item sah ditunjukkan dari nilai r yang berkisar antara 0,30 – 0,82 . sedangkan untuk 2 item yang dianggap gugur dikarenakan koefisien korelasi dianggap kurang dari 0,30. Sedangkan item yang dianggap sah dan gugur pada instrument penelitian regulasi diri ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 *Blue print* kuesioner regulasi diri setelah uji coba

No	Indikator	Item Sahih		Item Gugur		Jumlah
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1	Menetapkan tujuan	1,5	9,13	-	-	4
2	Ketekunan dan tekad	2,6	10,14	-	-	4
3	Mengambil keputusan dari masalah	3,7	11,15	-	-	4
4	Belajar dari kesalahan	4,8	12,16	-	-	4
Total						16

Berdasarkan tabel 4.4 dari 16 item pada variabel regulasi diri terdapat 16 item yang sah dan tidak ada item yang gugur. Item dianggap sah karena

memenuhi koefisien korelasi minimal 0,30. Item sah ditunjukkan dari nilai r yang berkisar antara 0,30 – 0,90. Sedangkan untuk 1 item yang dianggap gugur karena koefisien korelasi dianggap kurang dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan cara menghitung koefisien korelasi reliabilitas *alpha Cronbach*. Pengujian reliabilitas hasil ukur instrument penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 for windows dengan operasi *analyse > scale > reliability analyse*. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrument adaptabilitas karier:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Adaptabilitas Karier

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	46

Sumber: SPSS 25.0 for windows

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil analisis pada instrument adaptabilitas karier menunjukkan hasil reliabilitas 0,922 yang berarti reliabel. Suatu skala atau instrument penelitian dianggap reliabel hendaknya paling tidak memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,70 atau lebih (Azwar, 2015: 98). Sedangkan hasil analisis pada instrumen regulasi diri sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrument Regulasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	16

Sumber: SPSS 25.0 for windows

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil analisis pada instrument regulasi diri menunjukkan hasil reliabilitas 0,929 yang berarti reliabel. Menurut Azwar (2015:98) suatu skala atau instrument penelitian dianggap reliabel hendaknya paling tidak memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,70 atau lebih. Dengan demikian hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adaptabilitas karier dan regulasi diri mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya apabila dilihat melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan cara menghitung koefisien reliabilitas alpha lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali pada sekelompok responden (single trial administration) (Azwar, 2010:87). hasil analisis pada instrumen komitmen organisasi karyawan ditemukan nilai reliabilitas sebesar 0,940 yang artinya reliabel. Sedangkan hasil analisis pada instrumen kinerja karyawan ditemukan nilai reliabilitas sebesar 0,927 yang artinya

reliabel. Uji statistik reliabilitas Alpha Cornbach untuk menganalisis instrumen, dianggap reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas Alpha Cornbach > 0,70 (Uyanto, 2006:240). Dengan demikian, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, di antaranya apabila dilihat melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu tidak berubah.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan distribusi yang simetris dan berbentuk genta atau lonceng (Hasan, 2008:70). Dalam pengajuan normalitas, diperoleh hasil bahwa sebaran data sudah memenuhi normalitas, karena sebaran data sudah mendekati garis normal. Hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier (Priyatno, 2008:35). Setelah dilakukan perhitungan validitas dan reliabilitas terhadap angket tentang komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, maka item-item yang tidak sah (gugur) tidak dipergunakan. Sedangkan data yang berasal dari item-item yang sah langsung dipergunakan untuk analisis data penelitian.

Hasil analisis data korelasi *Product Moment* dari person menunjukkan angka $r = 0,591$ $p = 0,000$ ada Sig. (2-tailed) berarti korelasinya sangat signifikan karena lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Sehingga korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Setelah hasil analisis data korelasi *product moment* didapatkan, kemudian analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis data dari teknik regresi linear dari tabel model summary menunjukkan bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,349% dari variabel kinerja dapat menginformasikan bahwa sumbangan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,9%, sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel anova mengindikasikan bahwa regresi secara statistik signifikan dengan nilai $F = 21,473$ untuk derajat kebebasan $k = 1$ dan $n-k-1 = 42-1-1 = 40$ dan $P\text{-value} = 0,000$ yang jauh lebih kecil dari $0,05$. Untuk $N = 42$, taraf kesalahan 5%, hasil yang didapat pada analisis, r hitung = 0,591 lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0,3044. Dengan demikian r hitung = 0,591, $p = 0,000$, taraf signifikan $p < 0,05$, dan $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$ dengan pengujian dua arah dapat diperoleh harga r tabel = 0,3044 sehingga korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y.

Nilai t hitung = 4.634, nilai ini digunakan dalam pengujian terhadap

koefisien regresi untuk mengetahui variabel independen (Komitmen organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependent (kinerja). Berdasarkan hasil penelitian, dikemukakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di departemen warehouse PT.X. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear pada tabel *Coefficients*, nilai t statistik untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4,634 dengan nilai $p = 0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pendapat Luthans (2006:102) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan atau suasana kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja.

Koefisien determinasi (R) dari $r = 0,591^2 = 0,349$. Artinya, R = 0,349 (34,9%) menginformasikan bahwa sumbangan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,9%, sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:56) faktor yang mempengaruhi kinerja yakni komitmen organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} = 0,591$ lebih besar daripada r_{tabel} yaitu sebesar 0,304. Dengan demikian $r_{hitung} = 0,591$, $p = 0,000$, taraf signifikan $p < 0,05$, dan $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$ dengan pengujian dua arah dapat diperoleh harga $r_{tabel} = 0,304$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,591 > 0,304$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya “Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Warehouse PT.X”.

Hasil perhitungan nilai korelasi memperlihatkan $r = 0,591$ menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
 Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
 Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). *Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation*. *Social and Personality Psychology Compass*, 1 (1), 115-128.

- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). *Career Adaptability As A Strategic Competence For Career Development: An Exploratory Study of Its Key Predictors*. *European Journal of Training and Development*, 41 (1), 67-82.
- Brown, Steven D., Lent, Robert W., (2013). *Career Development and Counseling*. New Jersey: Wiley.
- Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). *A Psychometric Analysis of The Self-Regulation Questionnaire*. *Addictive Behaviors*, 29 (2), 253-260.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). *Adult Attachment, Working Models, and Relationship Quality in Dating Couples*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (4), 644-663.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). *The Relationship Between Career Adaptability, Person And Situation Variables, And Career Concerns in Young Adults*. Vol. 74. *Journal of Vocational Behavior*, 219-229.
- Fitri. (2011). *Seputar Penetapan Inpassing Pangkat Dosen Bukan PNS*. (Online). (<http://ldikti12.ristekdikti.go.id/2011/02/25/seputar-penetapan-inpassing-pangkat-dosen-bukan-pns.html>). Di akses pada 05 April 2019 pada pukul 21.46 WIB.
- Ghozali, Imam. (2011). *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ce. (2018). *Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). *Career Adaptability in Childhood*. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Hirschi, A. (2009). *Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*. 74 (2), 145-155.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). *Engagement in Adolescent Career Preparation: Social Support, Personality and The Development of Choice Decidedness and Congruence*. *Journal of Adolescence*, 34 (1), 173-182.
- Kurniawan, Robert, dkk. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: PT. Kencana.
- Maree, J. G., & Hancke, Y. (2011). *The value of life design counselling for an adolescent who stutters*. *Journal of Psychology in Africa*, 21 (3), 479-485.
- Maree, Kobus. (2017). *Psychology of Career Adaptability, Employability, and Resilience*. South Africa: Springer.
- Masturi, dkk. (2013). *Meningkatkan Kemampuan Beradaptasi Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Siswa Kelas X MAN 2 Kudus*. Vol. 6 No.2. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UMK.
- Merino, Tejedor E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). *Career Adaptability and Its Relation to Self-Regulation, Career Construction, and Academic Engagement Among Spanish University Students*. *Journal of*

Vocational Behavior, 93, 92-102.

- Nanda, Rifda Riski. (2018). *Pengaruh Kelekatan Emosional, Dukungan Sosial, Dan Regulasi Diri Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Wanita Karier Yang Telah Berumah Tangga*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. (Online). (<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46172/1/RIFDA%20RISKI%20NANDA-FPSI.pdf>). Di akses pada 05 April 2019 pada pukul 11.00 WIB.
- Pemerintah Indonesia. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran RI Tahun 2005 No. 14. Jakarta : Sekretariat Negara. (Online). (<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>). Di akses pada 01 Mei 2019 pada pukul 11.05 WIB.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Peraturan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya*. Lembaran RI Tahun 2014. Jakarta : Sekretariat Negara. (Online). (<https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/08/perbersama-mendikbud-no.4-viii-pb-2014-dan-kepala-bkn-no.24-tahun-2014-ketentuan-pelaksanaan-permenpan-dan-rb-no.17-tahun-2013-diubah-dengan-permenpan-dan-rb-no.46-tahun-2013-tentang-jf-dosen-dan-ak.pdf>). Di akses pada 01 Mei 2019 pada pukul 12.15 WIB.
- Pichardo, C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén, A. B. (2014). *Factor Structure of The Self-Regulation Questionnaire (SRQ) at Spanish Universities*. *The Spanish Journal of Psychology*, 30 (2), 66-81.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric Properties and Relation to Vocational Identity*. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 748-753.
- Sari, Eka Mala. (2015). *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Tahun 2014*. Skripsi. Bandar Lampung: Universitas Lampung. (Online). (<http://digilib.unila.ac.id/8472/17/BAB%20III.pdf>). Di akses pada 11 Juni 2019 pada pukul 15.20 WIB.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- 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.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartin, Ni Retno. (2018). *Hubungan Prestasi Akademik dan Adaptabilitas Karier pada Lulusan Perguruan Tinggi di Kota Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. (Online). (<http://repository.untag-sby.ac.id/1259/2/BAB%20I.pdf>). Di akses pada 11 Juni 2019 pada pukul 10.15 WIB.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). *Adversity Quotients, Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses*. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257.
- Van Ecke, Y. (2007). *Attachment Style and Dysfunctional Career Thoughts: How Attachment Style Can Affect The Career Counseling Process*. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 339-350.
- Wicaksono, Khairul Amry. (2015). *Hubungan Antara Self-Efficacy dan Self-Regulation dengan Perencanaan Karir pada Mahasiswa Semester 8 Universitas Negeri Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang. (Online). (<https://lib.unnes.ac.id/21913/1/1511411012-s.pdf>). Diakses pada tanggal 30 November 2019 pada pukul 14.15 WIB.
- Widhiarso, Wahyu. (2011). *Uji Hipotesis Komparatif*. Yogyakarta: FP UGM