

PENGARUH KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF PADA PRODUKTIVITAS GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DIMEDIASI ADAPTABILITAS KARIR

Muhammad Fahmi Ulin Nuha & Prof. Dr. Cholichul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog.
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Guru merupakan sumber daya manusia yang krusial dalam mencapai visi dan misi sekolah. Untuk mengatasi persaingan yang dinamis, khususnya karena perubahan kurikulum, MTs Negeri 3 Jombang harus terus mengembangkan keterampilan guru agar lebih produktif dan berdedikasi. Penting bagi MTs Negeri 3 Jombang untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir guru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja melalui adaptabilitas karir pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan studi eksplanatif, melibatkan 62 guru sebagai responden yang dipilih melalui Purposive Sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja; 2) Kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap adaptabilitas karir; 3) Adaptabilitas karir berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja; 4) Adaptabilitas karir memoderasi pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja secara positif signifikan.

Kata kunci: *Kesuksesan Karir Subjektif, Produktivitas Kerja, Adaptabilitas Karir*

ABSTRACT

Teachers are vital to achieving a school's vision and mission. To navigate dynamic challenges, particularly due to curriculum changes, MTs Negeri 3 Jombang must continuously enhance teachers' skills to boost productivity and commitment. Identifying factors that influence teachers' career success is essential for the school. This study investigates the impact of subjective career success on work productivity through career adaptability among Civil Servant Teachers at MTs Negeri 3 Jombang. Utilizing a quantitative approach with an explanatory design, the study involved 62 teachers selected through purposive sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using simple linear regression. Results indicate that: 1) Subjective career success positively affects work productivity; 2) Subjective career success positively influences career adaptability; 3) Career adaptability positively impacts work productivity; 4) Career adaptability significantly moderates the relationship between subjective career success and work productivity.

Keywords: *Subjective Career Success, Work Productivity, Career Adaptability*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental, tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: Cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Guru adalah sumber daya manusia kunci dalam mencapai visi dan misi sekolah, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Guru bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing siswa di berbagai jenjang pendidikan, serta memerlukan bakat, minat, dan komitmen. Peran guru sangat penting dalam proses pendidikan karena inti dari belajar-mengajar bergantung pada mereka (Lobene dan Meade, 2013). Selain guru, elemen lain seperti manajemen, pengadaan buku, dan sarana juga penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Produktivitas kerja guru mempengaruhi kualitas pendidikan secara signifikan. Di era Revolusi Industri 4.0, produktivitas kerja guru mencerminkan cara mereka menjalankan tugas dan pekerjaan mereka.

Produktivitas kerja guru mencerminkan sikap mental untuk terus memperbaiki diri dan keyakinan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik setiap hari (Utami dan Vioreza, 2021). Mutu pendidikan sering digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan produktivitas guru, yang mencakup berbagai tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Hayati et al., 2022). Penelitian mengenai produktivitas kerja guru masih berlangsung di berbagai jenis sekolah. Produktivitas diukur berdasarkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, serta kualitas hasil kerja. Laporan Teacher Wellbeing Index 2018 menunjukkan bahwa 67% tenaga kependidikan mengalami stres yang berdampak negatif pada produktivitas, disebabkan oleh beban kerja, tugas administratif, dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan data dari tata usaha MTs Negeri 3 Jombang tahun 2024, terdapat 62 guru PNS aktif di MTs Negeri 3 Jombang. Rinciannya adalah 17 orang bergolongan IV/a (27,4%), 1 orang IV/b (1,6%), 28 orang III/d (45,2%), 5 orang III/c (8,1%), 3 orang III/b (4,8%), dan 8 orang III/a (12,9%). Peningkatan golongan terhambat oleh persyaratan tambahan terkait pengembangan profesi, bukan hanya angka kredit jam mengajar. Pentingnya produktivitas guru untuk kualitas pendidikan di MTs Negeri 3 Jombang menuntut peningkatan pendidikan. Institusi pendidikan perlu membantu guru dalam pengembangan aktivitas untuk mencapai tujuan pendidikan dan menjadi Madrasah Unggulan Nasional Bidang Akademik. Sebagaimana representatif hasil produktivitas kerja Guru selama 5 tahun terakhir berikut ini :

Tabel 1. Persentase Capaian Produktivitas Kerja Guru MTs Negeri 3 Jombang Tahun 2019-2023

Program Pendidikan MTs Negeri 3 Jombang	Persentase Tahun (%)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Prestasi-Prestasi Akademik	82,4%	84,7%	88,3%	89,1%	90,6%
Prestasi-Prestasi Non-Akademik	78,6%	79,2%	79,8%	80,3%	80,7%
Sekolah Unggulan Nasional	77,5%	78,6%	78,9%	80,1%	80,5%
Sekolah Unggulan Internasional	73,4%	74,2%	75,3%	75,8%	76,4%
Hubungan Kerjasama Institusional	72,2%	72,6%	71,8%	71,3%	74,7%
Guru Teladan	79,6%	80,3%	80,7%	81,2%	81,8%
Guru Inovatif	82,8%	83,4%	81,6%	81,2%	82,4%
Guru Penggerak	78,6%	78,2%	77,4%	79,1%	80,3%

Tabel 1 menunjukkan kompleksitas capaian produktivitas kerja di MTs Negeri 3 Jombang, di mana guru harus profesional, multitalent, dan multitasking dalam tugas mereka. MTs Negeri 3 Jombang perlu mengembangkan keterampilan guru untuk meningkatkan produktivitas dan dedikasi terhadap tujuan pendidikan. Saat ini, dari target 30 guru bergolongan IV, hanya 18 yang mencapainya, menyisakan kekurangan capaian yakni sebanyak 12 guru yang belum mencapai tingkatan golongan IV. Menurut (Xie et al., 2016) Kesuksesan karir subjektif penting bagi individu dan mempengaruhi keberhasilan karir objektif dari waktu ke waktu. Penilaian karir subjektif yang positif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan mendorong usaha lebih, membantu guru menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan kebutuhan siswa.

Komitmen pada pekerjaan mendorong individu untuk bekerja keras dan terlihat berdedikasi, serta memiliki kemampuan beradaptasi yang baik (Xie et al., 2016; Zhu et al., 2020). Ada korelasi positif antara kemajuan karir dan produktivitas kerja serta adaptabilitas karir (Trisnawati, 2022; Al-Memari et al., 2023). Adaptasi karir berdampak besar pada komitmen karir (Son dan Kim, 2019;). Komitmen profesional guru meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional. Pandangan positif terhadap kesuksesan karir subjektif membuat guru lebih aktif dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, (Jia et al., 2021) menemukan bahwa adaptasi karir tidak berdampak besar pada komitmen karir. Adaptasi karir berpengaruh pada komitmen karir, meskipun tidak selalu signifikan bagi guru non-PNS di MTs Negeri 3 Jombang, yang sering berperan hanya dalam tugas akademis dan non-akademis.

Adaptabilitas karir adalah kapasitas untuk mengatur diri menghadapi transisi dan perubahan pekerjaan (Savickas dan Porfeli, 2012). Adaptabilitas ini melibatkan kecenderungan psikologis untuk beradaptasi dan menghasilkan hasil karir yang positif (Haenggli dan Hirschi, 2020). Menurut Chen et al. (2020), individu yang adaptif bertanggung jawab mengembangkan karir mereka, mempersiapkan diri untuk keadaan tak terduga, dan memikirkan pilihan alternatif.

Produktivitas guru pegawai negeri sipil di Indonesia masih menjadi isu penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor seperti beban kerja, motivasi, dan kompetensi mempengaruhi produktivitas (Wibowo, 2018). Kesuksesan karir subjektif, yang meliputi kepuasan dan pencapaian pribadi, seringkali kurang diperhatikan dalam penelitian pendidikan, meskipun penting untuk kinerja dan produktivitas guru (Aryee et al, 1994). Penelitian yang mengkaji hubungan antara kesuksesan karir subjektif, produktivitas, dan adaptabilitas karir masih terbatas, seringkali hanya fokus pada satu aspek tanpa menghubungkan ketiganya (Hirschi, 2012).

Idealnya, produktivitas guru pegawai negeri sipil dapat ditingkatkan melalui intervensi yang mempertimbangkan aspek kesuksesan karir subjektif dan adaptabilitas karir. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja terbaik mereka (Wibowo, 2018). Mengakui dan mendukung kesuksesan karir subjektif guru merupakan bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Program pelatihan dan pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan kepuasan dan prestasi dalam karir mereka (Aryee et al., 1994).

Mengembangkan adaptabilitas karir melalui pelatihan yang tepat dapat membantu guru menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan, meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dan tetap produktif dalam berbagai situasi (Savickas & Porfeli, 2012). Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji hubungan antara kesuksesan karir subjektif, produktivitas, dan adaptabilitas karir secara terintegrasi. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas guru dan bagaimana intervensi yang efektif dapat dirancang (Hirschi, 2012).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin mengambil judul “Pengaruh Kesuksesan Karir Subjektif Terhadap Produktivitas Kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil di Mediasi oleh Adaptabilitas Karir”.

Penelitian ini membahas tiga variabel: (1) kesuksesan karir subjektif sebagai variabel bebas, (2) produktivitas kerja sebagai variabel terikat, dan (3) adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian adalah Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi eksplanatif dan pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Rumusan masalah yang diajukan meliputi pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja dan adaptabilitas karir, serta pengaruh adaptabilitas karir terhadap produktivitas kerja, termasuk pengaruh kesuksesan karir subjektif melalui adaptabilitas karir.

Penelitian ini memberikan landasan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa untuk meningkatkan kesuksesan karir subjektif, adaptabilitas karir, dan produktivitas kerja. Penelitian berfokus pada Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi eksplanatif melalui kuesioner offline.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan kebijakan organisasi bagi Institusi Pendidikan Sekolah MTs Negeri 3 Jombang dalam perkembangan dan penerapan konsep kesuksesan karir subjektif, adaptabilitas karir, dan produktivitas kerja pada Guru PNS. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar motivasi dan komitmen yang kuat bagi Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang dalam menjalani jenjang karir dengan konsisten dan berintegritas, meraih kesuksesan karir subjektif, memiliki adaptabilitas karir, dan produktivitas kerja tinggi.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berasal dari filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Creswell, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode studi eksplanatif.

Studi eksplanatif menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis penelitian (Bugin, 2017). Rancangan penelitian eksplanatif memerlukan penjabaran variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara kuantitatif untuk memungkinkan penggunaan model uji hipotesis mengenai pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja melalui adaptabilitas karir pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang.

Partisipan

Menurut Creswell (2017), partisipan penelitian didefinisikan sebagai sekelompok orang yang memiliki karakteristik yang sama dan terdiri dari partisipan yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Partisipan penelitian yang diteliti sekaligus menjadi populasi penelitian ini adalah Guru yang bekerja dan mengajar di MTs

Negeri 3 Jombang. MTs Negeri 3 Jombang Jln. KH. Abdul Wahab Chasbulloh, Gg. III, Tambakberas, Kabupaten Jombang.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara non probability dengan teknik purposive sampling. Metode pengambilan sampel tersebut melibatkan, mengikutsertakan, dan mengevaluasi populasi yang dipilih dengan beragam kriteria tertentu yang relevan dengan topik penelitian, dimana kriteria tersebut antara lain sebagai berikut: 1.) Guru berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan mengajar di MTs Negeri 3 Jombang; 2.) Guru PNS memiliki masa kerja dan pengalaman lebih dari setahun. 3.) Guru PNS tersebut sering terlibat dalam berbagai aktivitas akademik maupun non-akademik yang menunjang keberhasilan prestasi sekolah. Data sampel yang digunakan dalam metode ini telah memenuhi kriteria relevan yang telah ditetapkan sehingga didapatkan responden sebanyak 62 orang.

Pengukuran

Salah satu tahapan penting dalam penelitian adalah pengumpulan data; sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dikumpulkan dengan menggunakan alat pengumpul data (Arikunto, 2019). Sumber data terpenting dalam penelitian survei adalah data primer dari responden (Creswell, 2017). Kuesioner adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini (Hayes, 2013). Kuesioner terdiri dari informed consent dan beberapa pernyataan dan beberapa pilihan jawaban yang mungkin, sehingga peserta dapat memilih jawaban yang paling sesuai secara kondisional menggunakan skala Likert dengan bobot nilai skor sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Item Kuesioner untuk variabel Kesuksesan Karir Subjektif, Produktivitas Kerja dan Adaptabilitas Karir

Kategori	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Terkait teknik pengumpulan data, Creswell (2017) menyatakan bahwa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1.) Studi kepustakaan, peneliti mencari informasi dengan mengumpulkan data dari buku-buku, catatan-catatan, data dari regulasi dan kebijakan organisasi pemerintahan, dan literatur tentang subjek penelitian; 2.) Observasi langsung, metode pengumpulan data melalui pengamatan dan analisis langsung dimaksudkan untuk mendapatkan keyakinan bahwa informasi yang sebelumnya dikumpulkan adalah akurat; 3.) Kuesioner, metode pengumpulan data untuk penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden melalui angket yang disebar langsung secara *offline*.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan dicek ulang untuk memastikan validitas data yang akan diuji. Dalam metode ilmiah, tahap analisis data sangat penting dimana hipotesis dapat diuji dan diperoleh kesimpulan dengan melakukan analisis data (Hayes, 2013). Arikunto (2019) menyatakan bahwa analisis kuantitatif adalah 53 jenis analisis data di mana teknik analisis yang digunakan bersifat kuantitatif. Sebelum dianalisis lebih lanjut, seluruh item kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Creswell (2017), menggunakan uji validitas untuk menentukan apakah ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment, yang menghubungkan skor setiap poin pertanyaan dengan skor total variabel. Dengan taraf signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan (db) = 60, (N- 2) maka $r_{(\alpha)(db)}$ diperoleh sebesar 0,200 dari tabel r Product Moment. Keputusan uji validitas dibuat jika skor korelasi total melebihi 0,25 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika skor korelasi total kurang dari 0,25 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas didefinisikan sebagai instrumen atau alat ukur yang digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama, yang berarti bahwa sejauh mana hasil pengukuran konsisten dan cukup dapat dipercaya jika dilakukan berulang kali (Ghozali, 2017). Oleh karena itu, alat yang digunakan untuk uji reliabilitas ini harus menjadi alat yang sudah dapat dipercaya, yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Dalam hal uji reliabilitas ini, Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas data, dimana nilai koefisien alfa lebih dari 0,60 dianggap sebagai data yang reliabel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan berikut:

$$Y = b_0 + bX + e$$

Dimana :

- Y = Nilai variabel terikat (produktivitas kerja)
- b_0 = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel bebas (kesuksesan karir subjektif)
- e = *Standart error*

Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi untuk analisis linier sederhana (Ghozali, 2017). Lebih lanjut menurut Ghozali (2017) Jenis uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1.) Uji multikolinearitas memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas. Jika VIF sekitar 1 dan tolerance tidak lebih dari 10, maka tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.
- 2.) Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan program SPSS. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan heteroskedastisitas, sedangkan nilai di bawah 0,05 menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas adalah hasil yang baik dari model regresi.
- 3.) Uji autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antar elemen serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (time series) atau ruang (cross-sectional series) jika uji F dan uji t tidak akurat karena dipengaruhi oleh tahun sebelumnya. Gejala autokorelasi menyebabkan hasil analisis regresi menjadi tidak efektif atau tidak optimal. Uji Durbin-Watson dapat dilakukan dengan ketentuan berikut untuk menentukan apakah ada autokorelasi dimana jika nilai Durbin-

Watson < 1,10 dan > 2,91 maka telah terjadi autokorelasi, jika nilai 1,10– 1,54 dan 2,46– 2,90 maka dinyatakan tanpa kesimpulan, serta jika nilai 1,55– 2,45 maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

- 4.) Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah ada distribusi normal dalam model regresi. Jika nilai sig (signifikansi) lebih besar dari 0,05, data dianggap normal. Jika nilai sig (signifikansi) kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal.

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menganalisa dan menentukan kesimpulan dari hasil dari masalah yang diselidiki berdasarkan data empiris yang diperoleh (Arikunto, 2019). Uji hipotesis ini juga digunakan sebagai jawaban untuk masalah terkait pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja melalui adaptabilitas karir pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang, dimana pengujian hipotesis penelitian tersebut perlu diuji menggunakan uji t dan uji F menggunakan syarat derajat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, serta uji koefisien determinan (R²) dimana jika hasilnya mendekati angka 1 (satu), maka variabel bebas memiliki pengaruh yang semakin kuat terhadap variabel terikat, sedangkan jika hasil mendekati angka 0 (nol), maka variabel bebas memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini merupakan hasil penelitian yang dianalisis mulai dari kecenderungan bias dalam penelitian, karakteristik profil responden, deskripsi jawaban responden terhadap variabel penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis penelitian, sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Hasil analisis kecenderungan bias penelitian

Dalam penelitian ini, untuk mengurangi common method bias (CMB) dilakukan dengan mengontrol desain penelitian sesuai langkah-langkah menurut Podsakof et al. (2003) yang perlu diterapkan pada penelitian ini. Pertama, variabel dependen dan variabel independen berasal dari sumber yang berbeda. Kedua, responden tidak mengisi nama dalam menjawab kuesioner sehingga responden dapat mengisi dengan sebenarnya. Ketiga, mengatur urutan pertanyaan dalam penelitian yaitu memulai dari pertanyaan variabel endogen terlebih dahulu kemudian variabel eksogen.

2. Hasil uji herman's

Tabel 3. Uji Herman's

Extraction Sums of squared loading		
Total	% of variance	Cumulative
8.860	23.315	23.315

Hasil pengujian common method bias dengan uji Herman's menghasilkan nilai variance sebesar 23.315, nilai ini kurang dari 50%, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi bias yang signifikan.

3. Hasil deskripsi karakteristik responden

Responden pada penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dan mengajar di MTs Negeri 3 Jombang. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan survei dengan alat kuesioner secara offline langsung kepada responden.

Tabel 4. Deskripsi Karakteristik Responden

Profil Responden	Keterangan	Frekuensi	Persen
Usia	30-40 tahun	8	12,9%
	41-50 tahun	25	40,3%

	51-60 tahun	28	45,2%
	Lebih dari 60 tahun	1	1,6%
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	29,0%
	Perempuan	44	71,0%
Jabatan	Kepala Madrasah	1	1,6%
	Guru	61	98,4%
Pendidikan Terakhir	S1	53	85,5%
	S2	7	11,3%
	S3	2	3,2%
Pangkat/Golongan	Penata Muda (III/a)	8	12,9%
	Penata Muda Tk. I (III/b)	3	4,8%
	Penata (III/c)	5	8,1%
	Penata Tk. I (III/d)	28	45,2%
	Pembina (IV/a)	17	27,4%
	Pembina (IV/b)	1	1,6%

Profil responden di MTs Negeri 3 Jombang dijelaskan berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir, dan pangkat/golongan. Tabel 4 menunjukkan mayoritas guru PNS berusia 51-60 tahun (45,2%), diikuti oleh guru berusia 41-50 tahun (40,3%). Sebagian besar responden adalah perempuan (71%) dan hampir semuanya adalah guru (98,4%), dengan satu responden sebagai kepala sekolah. Mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 85,5%, dan pangkat/golongan Penata Tingkat I (III/d) sebanyak 45,2%.

Deskripsi jawaban responden menguraikan hasil analisis terhadap penilaian guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang pada setiap item kuesioner. Analisis deskriptif setiap variabel penelitian akan menjelaskan rata-rata tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan dan keseluruhan variabel.

4. Hasil analisis deskriptif

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif

	Kesuksesan Karir Subjektif	Perilaku Profuktif	Adaptabilitas Karir
N	62	62	62
Range	2.05	1.90	2.00
Min	2.95	3.10	3.00
Max	5.00	5.00	5.00
Mean	4.20	4.23	4.20
Std. Dev	0.420	0.429	0.483

Variance	0.176	0.184	0.234
----------	-------	-------	-------

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran tentang subjek penelitian berdasarkan data dari 62 responden. Uji korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Dari 62 data yang digunakan, variabel kesuksesan karir subjektif memiliki mean 4.20 dan standar deviasi 0.42. Variabel produktivitas kerja memiliki mean 4.23 dan standar deviasi 0.43, sementara variabel adaptabilitas karir memiliki mean 4.20 dan standar deviasi 0.48. Tidak terjadi penyimpangan data karena standar deviasi lebih kecil dibanding mean, menunjukkan penyebaran data yang baik.

5. Hasil uji validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan IBM-SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel kesuksesan karir subjektif, produktivitas kerja, dan adaptabilitas karir memiliki nilai pearson correlation lebih besar dari r tabel 0,250 dan signifikansi kurang dari 0,05. Nilai corrected item-total correlation pada variabel kesuksesan karir subjektif berkisar antara 0,502 hingga 0,674, pada variabel produktivitas kerja antara 0,504 hingga 0,747, dan pada variabel adaptabilitas karir antara 0,553 hingga 0,670. Semua nilai tersebut lebih besar dari batas minimal 0,30, sehingga semua item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid.

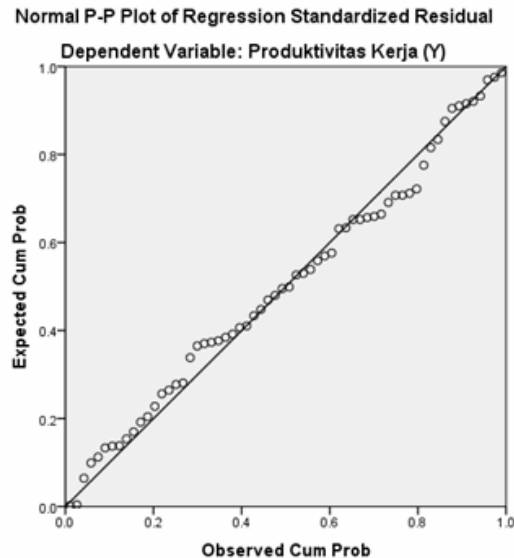
6. Hasil uji reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Σ item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesuksesan Karir Subjektif (X)	20	0,917	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	10	0,871	Reliabel
Adaptabilitas Karir (Z)	8	0,857	Reliabel

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi kuesioner menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Arikunto (2019), nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik (good reliability), sementara nilai antara 0,60-0,70 masih dapat diterima (acceptable reliability). Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga item pernyataan pada variabel kesuksesan karir subjektif, produktivitas kerja, dan adaptabilitas karir dinyatakan memiliki keandalan yang baik dan konsisten.

7. Hasil uji normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot

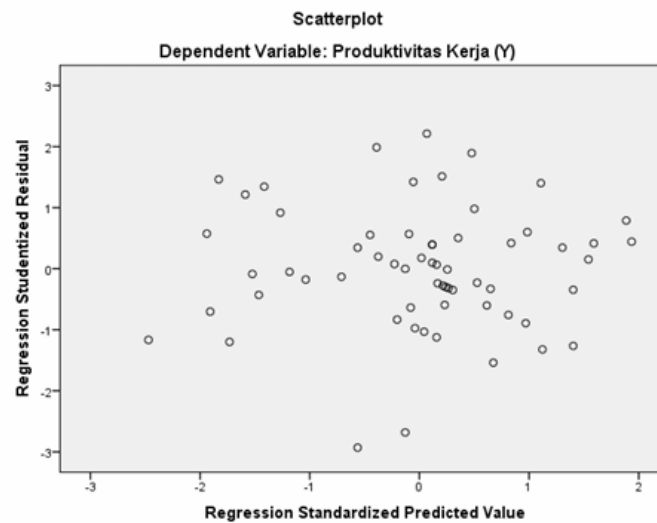
Gambar 1 menunjukkan bahwa plot data tersebar di sekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, yang menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas juga dikuatkan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka residual model regresi berdistribusi normal sesuai pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov	Sig.	Kesimpulan
0,081	0,200	Normal

Hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,200, nilai ini lebih besar dari α 5%, sehingga disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal atau dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi.

8. Hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatter Plot

Heteroskedastisitas menunjukkan ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, digunakan scatter plot: jika titik-titik membentuk pola tertentu, heteroskedastisitas terjadi; jika tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 2 menunjukkan titik-titik tersebar acak tanpa pola tertentu, mengindikasikan model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Untuk memastikan, dapat dilakukan uji statistik Glejser, yang sensitif dalam mendeteksi heteroskedastisitas. Uji Glejser, yang efektif untuk sampel besar dan kecil, mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (ABRES). Jika nilai signifikansi variabel independen lebih dari 5%, tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil deteksi dengan uji Glejser ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Deteksi Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel Independen		t	Sig.	Hasil Uji	
Kesuksesan subjektif (X)	Karir	0,171	0,865	Tidak	Tejadi
Adaptabilitas (Z)	Karir	-0,69 8	0,488	Tidak	Tejadi
Dependen: ABRES					

Tabel 8 menunjukkan hasil uji Glejser pada variabel kesuksesan karir subjektif dan adaptabilitas kerja terhadap nilai absolut residual dari produktivitas kerja, keduanya menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari α 5%, sehingga disimpulkan model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, dan asumsi non-heteroskedastisitas terpenuhi.

9. Hasil uji multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linear sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Pendeteksiannya

dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10, maka model terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 9. Pengujian Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kesuksesan Karir subjektif (X)	0,643	1,554
Adaptabilitas Karir (Z)	0,643	1,554

Dependen: Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 9 menunjukkan nilai VIF pada semua variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance juga lebih besar dari angka 0,10, sehingga dapat disimpulkan model regresi juga bebas dari multikolinieritas, atau dengan kata lain asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

10. Hasil uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson berada dalam rentang dU hingga $4-dU$. Dengan 62 sampel dan 2 variabel independen, nilai dU adalah 1,65, sehingga $4-dU$ adalah 2,35.

Tabel 10. Hasil Nilai Durbin Watson

dU	DW	$4-dU$
1,65	1,901	2,35

Hasil perhitungan nilai Durbin Watson adalah sebesar 1,901, nilai ini berada dalam rentang 1,65-2,35, sehingga disimpulkan model regresi tidak terjadi autokorelasi, dan asumsi non autokorelasi terpenuhi.

11. Hasil uji hipotesis

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	Std.	t	Sig.
Dependen	Variabel Independen	Regresi	Error	
Model Regresi ke-1				
	Konstanta	1,321	0,503	2,627 0,011
	Kesuksesan Karir subjektif (X)	0,688	0,119	5,766 0,000
Adaptabilitas	<i>Correlation</i> (R)	= 0,597		
Karir (Z)	<i>Adjusted R-squared</i> (R ²)	= 0,346		
	F-statistik	= 33,250		
	Sig. F	= 0,000		

Model Regresi ke-2

Produktivitas Kerja (Y)	Konstanta	1,498	0,461	3,247	0,002
	Kesuksesan Karir subjektif (X)	0,265	0,129	2,049	0,045
	Adaptabilitas Karir (Z)	0,387	0,112	3,449	0,001
	<i>Correlation</i> (R)	=0,627			
	<i>Adjusted R-squared</i> (R ²)	=0,372			
	F-statistik	=19,069			
	Sig. F	=0,000			

Pengujian pengaruh mediasi dengan *Sobel Test*:

$X \square Z \square Y$: t hitung 2,966 dan signifikansi (*p-value*) 0,003

Hasil analisis regresi menunjukkan:

1. Koefisien regresi ($X \rightarrow Z = 0,688$), yang berarti pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap adaptabilitas karir adalah positif; semakin tinggi kesuksesan karir subjektif, semakin tinggi adaptabilitas karir.
2. Koefisien regresi ($X \rightarrow Y = 0,265$), yang berarti pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja adalah positif; semakin tinggi kesuksesan karir subjektif, semakin tinggi produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi ($Z \rightarrow Y = 0,387$), yang berarti pengaruh adaptabilitas karir terhadap produktivitas kerja adalah positif; semakin tinggi adaptabilitas karir, semakin tinggi produktivitas kerja.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Regresi	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinan (R ²)
Model Regresi 1	0,597	0,346
Model Regresi 2	0,627	0,372

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara kesuksesan karir subjektif dan adaptabilitas karir kuat, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,597. Sebanyak 34,6% variasi adaptabilitas karir dapat dijelaskan oleh kesuksesan karir subjektif. Hubungan antara kesuksesan karir subjektif, adaptabilitas karir, dan produktivitas kerja juga kuat, dengan koefisien korelasi (R²) sebesar 0,627. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 37,2% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model Regresi	F-Hitung	Signifikansi
Pengaruh Kesuksesan Karir subjektif (X) Terhadap Adaptabilitas Karir (Z)	33,250	0,000
Pengaruh Kesuksesan Karir subjektif (X) Terhadap Adaptabilitas Karir (Z)	19,069	0,000

Hasil uji F menunjukkan bahwa pada persamaan regresi pertama, nilai F-hitung sebesar 33,250 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kesuksesan karir subjektif berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Pada persamaan regresi kedua, nilai F-hitung sebesar 19,069 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kesuksesan karir subjektif dan adaptabilitas karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua hasil uji F ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kesesuaian model yang baik.

Tabel 14. Hasil Uji t

Model Regresi	Koefisien Regresi	t-Hitung	Signifikansi	Keterangan
Pengaruh Kesuksesan Karir subjektif (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,260	2,049	0,045	H1 Diterima
Pengaruh Kesuksesan Karir subjektif (X) Terhadap Adaptabilitas Karir (Z)	0,688	5,766	0,000	H2 Diterima
Adaptabilitas Karir (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,387	3,449	0,001	H3 Diterima

Berdasarkan analisis hasil uji t, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja adalah 0,265 dengan nilai signifikansi 0,045. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kesuksesan karir subjektif, semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan kesuksesan karir subjektif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang dapat diterima.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap adaptabilitas karir adalah 0,688 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir. Artinya, semakin tinggi kesuksesan karir subjektif, semakin tinggi pula adaptabilitas karir. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan kesuksesan karir subjektif berpengaruh terhadap adaptabilitas karir pada Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang dapat diterima.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk pengaruh adaptabilitas karir terhadap produktivitas kerja adalah 0,387 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi adaptabilitas karir, semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan adaptabilitas karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang dapat diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Sobel

Model Regresi	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
Pengaruh Kesuksesan Karir subjektif (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dimediasi Oleh Adaptabilitas Karir (Z)	0,266	0,003	H4 Diterima

Hasil uji mediasi (intervening) $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ dengan Sobel Test menghasilkan nilai koefisien $0,688 \times 0,387 = 0,266$ dengan nilai signifikansi 0,003, karena nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% maka diputuskan adaptabilitas karir memediasi secara signifikan pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan kesuksesan karir subjektif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Guru PNS di MTs Negeri 3 Jombang melalui adaptabilitas karir, juga dapat diterima (H4 diterima).

DISKUSI

Pengaruh Kesuksesan Karir subjektif Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa kesuksesan karir subjektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Guru yang merasa sukses secara subjektif cenderung lebih puas dan termotivasi, meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penelitian sebelumnya, seperti oleh Rasdi et al. (2011) dan Park (2010), mengonfirmasi bahwa kesuksesan karir subjektif berkontribusi pada produktivitas organisasi dan emosi organisasi. Awan et al. (2021) menemukan bahwa work-family enrichment berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir subjektif, dengan job engagement sebagai mediator. Penelitian oleh Presti et al. (2022) menekankan pentingnya memahami persepsi karyawan terhadap kesuksesan profesional subjektif mereka. Gaile et al. (2022) menyoroti bahwa perilaku karir proaktif dan pemahaman faktor pribadi dapat meningkatkan komitmen organisasi. Trisnawati (2022)

melaporkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung pada produktivitas karyawan, dan Hildred et al. (2023) menekankan pentingnya memahami variabel individu dan struktural dalam kesuksesan karir karyawan.

Pengaruh Kesuksesan Karir Subjektif Terhadap Adaptabilitas Karir

Analisis menunjukkan bahwa kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir. Guru yang merasa sukses cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan, meningkatkan keyakinan diri dan kesiapan mereka untuk beradaptasi. Studi oleh Haenggi dan Hirschi (2020) mengungkapkan bahwa sumber daya karir motivasional dan lingkungan berhubungan positif dengan kesuksesan karir subjektif. Park (2020) menempatkan kemampuan beradaptasi karir dalam kerangka sumber daya yang lebih luas terkait kesuksesan karir. Zacher (2014) menemukan bahwa kemampuan beradaptasi karir memprediksi kepuasan dan kinerja karir secara positif. Kundi et al. (2022) melaporkan bahwa kerajinan kerja memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi karir dan kesuksesan karir subjektif, dengan efek positif yang lebih besar pada kepribadian serigala dan perfeksionisme positif.

Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Guru yang adaptif dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Studi oleh Peng et al. (2021) menemukan bahwa fokus promosi meningkatkan perilaku karir proaktif melalui adaptasi karir, dengan keterikatan pada pekerjaan sebagai faktor penguat. Chen et al. (2020) melaporkan hubungan antara berbagai tema terkait kemampuan beradaptasi karir dan kepribadian positif. Pala'ngan dan Satria (2023) menunjukkan bahwa adaptasi karir meningkatkan prestasi kerja secara langsung dan melalui mediasi ketersediaan psikologis, meski kerajinan kerja dapat mengurangi kinerja. Al-Memari et al. (2023) menggarisbawahi bahwa adaptabilitas karir dan kerajinan kerja berhubungan dengan keterikatan kerja, dengan adaptabilitas karir sebagai faktor penting dalam keterlibatan pekerjaan.

Pengaruh Kesuksesan Karir Subjektif Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Adaptabilitas Karir

Analisis menunjukkan bahwa adaptabilitas karir secara signifikan memediasi pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja. Kesuksesan karir subjektif meningkatkan adaptabilitas karir, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Guru yang merasa sukses lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengembangkan kemampuan adaptif mereka, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Penelitian Fauzi (2018) menunjukkan bahwa misi, konsistensi, dan adaptabilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Jia et al. (2021) menyoroti pentingnya pengetahuan dan keterampilan dalam kesuksesan profesional subjektif. Ng dan Feldman (2014) menambahkan bahwa persepsi terhadap pekerjaan juga memengaruhi kesuksesan karir subjektif. Hayati et al. (2022) dan Mahardika dan Kistyanto (2020) menemukan bahwa adaptabilitas karir berhubungan erat dengan produktivitas kerja dan kesuksesan karir, dengan kepribadian proaktif berperan sebagai faktor mediator. Nuraini et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kepribadian dan kemampuan beradaptasi karir mempengaruhi komitmen karir, sementara Stead et al. (2022) menekankan pentingnya adaptabilitas karir dan efikasi diri dalam pengembangan karir.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan:

1. Variabel yang diteliti terbatas pada kesuksesan karir subjektif, produktivitas kerja guru, dan adaptabilitas karir, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kontekstual.
2. Jumlah sampel hanya 62 guru Pegawai Negeri Sipil, yang dianggap minim.
3. Waktu pengumpulan data melalui kuesioner terbatas, mengharuskan waktu yang lebih lama untuk analisis data yang mendalam.
4. Pendekatan kuantitatif dengan desain studi eksplanatif digunakan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menggunakan berbagai pendekatan dan desain metodologi, seperti metode campuran, untuk generalisasi hasil yang lebih optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi, menguji dan menganalisis pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja melalui adaptabilitas karir pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang. Dengan menggunakan berbagai teknik analisis data seperti uji deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F serta uji koefisien determinan, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- 1.) Kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang.
- 2.) Kesuksesan karir subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap adaptabilitas karir pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang
- 3.) Adaptabilitas karir berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang.
- 4.) Adaptabilitas karir memediasi pengaruh kesuksesan karir subjektif terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan pada Guru Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 3 Jombang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prof. Dr. Suryanto, M.Si. dan Jajaran Pimpinan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga atas dukungan akses akademik selama studi S1. Terima kasih juga kepada Prof. Dr. Cholichul Hadi, M.Si., Psikolog, atas bimbingan dan arahan yang berharga. Kepada Dewan Penguji Skripsi yaitu Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc., dan Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi., Psikolog atas masukan yang konstruktif. Ucapan terima kasih saya sampaikan juga kepada Kepala Sekolah dan Guru di MTs Negeri 3 Jombang atas dukungan dan semangatnya. Terima kasih kepada kedua orang tua, saudara, dan keluarga besar atas dukungan serta doa mereka. Terakhir, kepada sahabat-sahabat saya Agung, Masrur, Bima, Hafiz, Duta, Bina, dan Laila atas dukungan dan semangat yang terus menerus.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Muhammad Fahmi Ulin Nuha tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Akmal, S. Z., Arlinkasari, F., & Andryani, I. (2016). Perbedaan Kesuksesan Karir Subjektif Berdasarkan Tipe Orientasi Karir pada Karyawan Middle Level Career di Jakarta. *Jurnal Mediapsi*, 2(1), 36–44.
- Al-Memari, M., Khalid, K., & Osman, A. (2023). How Career Adaptability Influences Job Embeddedness of Self-Initiated Expatriates?: The Mediating Role of Job Crafting. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2220201>
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M., & Han, H. (2021). The Impact of Work–Family Enrichment on Subjective Career Success through Job Engagement: A Case of Banking Sector. *Sustainability*, 13. <https://doi.org/10.3390/su13168872>
- Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2020). Career Self-Efficacy and Education Abroad: Implications for Future Global Workforce. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/EJTD-022020-0034>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arumsari, R. R., Salim, F., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Telework Terhadap produktivitas kerja Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus Kementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-Efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670. <https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., 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. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., Kong, S. H. (2016). The Influence of Satisfaction and Promotability on the Relation between Career Adaptability and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Chehrizi, K. A., & Shafizadeh, R. (2016). The Relationship of Empowerment and Job Satisfaction with Productivity of Employees of Education System in Ahwaz. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 11–24.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- Defillippi, R.J. & Arthur, M.B. (2006) The Boundary Less Career: A Competencybased Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Index.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. (2007). The Presence of and Search for a Calling: Connections to

- Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Nurse Education Today Relationships between Optimism, Educational Environment, Career Adaptability, and Career Motivation in Nursing Undergraduates: A Cross- Sectional Study. *Nurse Education Today*, 68, 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U.-C. (2019). Is the Future Still Open?: The Mediating Role of Occupational Future Time Perspective in the Effects of Career Adaptability and Aging Experience on Late Career Planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Fauzi, O. (2018) Analisis Pengaruh Misi, Konsistensi, dan Adaptabilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus PT. Sriwijaya Air (Head Office M1 Tangerang). *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Gaile, A., Baumane-Vitoliņa, I., Kivipöld, K., & Stibe, A. (2022). Examining Subjective Career Success of Knowledge Workers. *Review of Managerial Science*, 16, 2135–2160. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00523-x>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Handoyo, S. (2018). Study Motivation, Academic Performance and Commitment Career in Accounting Profession. *Journal of Education and Learning*, 12(3), 366–375.
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Agen Asuransi. *Journal of Management & Business*, 5(1), 40–48. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1314>
- Hayati, S., Prana, S. A., Timur, S. F. A. (2022). Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja Guru. *Business Management*, 1(2), 59–63.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The Protean Career Orientation as Predictor of Career Outcomes: Evaluation of Incremental Validity and Mediation Effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205–214.
- Hildred, K., Piteira, M., Cervai, S. & Pinto, J. C. (2023). Objective and Subjective Career Success: Individual, Structural, and Behavioral Determinants on European Hybrid Workers. *Frontier in Psychology*, 14.
- Hupkens, L., Akkermans, J., Solinger, O., & Khapova, S. (2021). The Dynamics of Subjective Career Success: A Qualitative Inquiry. *Sustainability*, 13. <https://doi.org/10.3390/su13147638>
- Ibrahim, M. M. S. & Amari, A. A. (2018). Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women's Career Adaptability in the Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9), 189–207.
- Ingarianti, T. M., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karier Subjektif Sebagai Identitas Karier Karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201–216.

- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., & Fajrianti, F. (2022). Adaptasi Alat Ukur Kesuksesan Karier Subjektif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 79– 88.
- Irina, S., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan, Komitmen Karir dan Keterikatan Kerja pada Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(2), 354–372.
- Jia, Y., Hou, Z. J., & Wang, D. (2021). Calling and Career Commitment among Chinese College Students: Career Locus of Control as a Moderator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 211–230. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09439-y>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Karavardar, G. (2014). Career Commitment, Subjective Career Success, and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6).
- Karima, A. N. A., Idayanti., & Umar, A. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengaruh Masa Kerja. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(1), 49–64.
- Koekemoer, E., Fourie, H. L. R., & Jorgensen, L. I. (2018). Exploring Subjective Career Success Among Bluecollar Workers: Motivators That Matter. *Journal of Career Development*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/0894845318763942>
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2022). Career Adaptability, Job Crafting and Subjective Career Success: The Moderating Roles of Lone Wolf Personality and Positive Perfectionism. *Personnel Review*, 51(3), 945- 965. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0260>
- Lim, D. H., Kim, W., & Shin, H. Y. (2019). Career Adaptability and Active Job Search Behavior of Korean Older Workers: The Mediating Roles of Attitudes toward Seeking Professional Psychological Help. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1239–1253.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508–530. <https://doi.org/10.1177/0894845313495512>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Adaptabilitas Karir. *Forum Ekonomi*, 22(2), 185–195.
- Madero, C. (2020). A Calling to Teach: What the Literature on Callings Tells Us about Approaches to Research the Calling to the Teaching Profession. *Religion & Education*, 47(2) 170–187. <https://doi.org/10.1080/15507394.2020.1728028>
- Meija, L. R. Gomez, B., David, B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resource*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Menutomo, D., Mukti, A. H., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi, Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT.Brantas Abipraya (Persero). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 5(1), 42–52.
- Ng, T. W. & Feldman, D. C. (2014). Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nuraini, U., Susilowati, N., Khoirunnisa., Ananda, D. S., & Febriyanti, I. D. A. (2021). Pengaruh Personality Motivation, Self-Efficacy, dan Career Adaptability Terhadap Komitmen Karir. *Business and Accounting Educational Journal*, 2(2), 139–151.

- Omondi, A. A., Obonyo, P. K., Muindi, F., & Odock, S. (2019). Examining the Effect of Organizational Sponsorship on Subjective Career Success of Managerial Staff in Large Manufacturing Firms in Kenya. *European Journal of Scientific Research*, 152(3), 225–235.
- Pala'langan, Y. A., & Satrya, A. (2023). The Effect of Job Crafting and Career Adaptability on Job Performance Mediated by Psychological Availability in Bank Papua. *International Journal of Social Service and Research*, 3.
- Park, Y. (2010). The Predictors of Subjective Career Success: An Empirical Study of Employee Development in a Korean Financial Company. *International Journal of Training and Development*, 14, 1–15.
- Park, S., & Park, S. Y. (2020). Career Adaptability of South Korean Engineering Students Personal and Contextual Influencing Factors. *European Journal of Training and Development*, 44(4), 469–488. <https://doi.org/10.1108/EJTD-102019-0181>
- Pendidikan Profesi Guru (2020). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. <https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undangundang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>
- Peng, P., Song, Y., & Yu, G. (2021). Cultivating Proactive Career Behavior: The Role of Career Adaptability and Job Embeddedness. *Frontier in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.603890>
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of Teacher Personality and Relations with Teacher Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171–178. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of The Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Presti, A. L., Capone, V., Aversano, A., Akkermans, J. (2022). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 107–125. <https://doi.org/10.1177/0894845321992536>
- Rasdi, M. R., Ismail, M., & Garavan, T. (2011). Predicting Malaysian Managers' Objective and Subjective Career Success. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3528– 3549. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560878>
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2014). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-Span Development* (13th Ed.). McGraw-Hill.
- 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>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, R., Cavaliere, L. P. L., Wisetsri, W., Jirayus, P., Chauhan, S., Tabuena, A. C., & Rajan, R. (2021). The Impact of Leadership Styles on Employees Productivity in Organizations: A Comparative Study Among Leadership Styles. *Productivity Management*, 26(1), 382–404
- Son, S. J. & Kim, D. Y. (2019). Organizational Career Growth and Career Commitment: Moderated Mediation Model of Work Engagement and Role Modeling. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4287–4310 <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657165>

- 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>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Jematech, 4*(1).
- Trisnawati, E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. *Jurnal Economix, 8*(2), 81-88.
- Utami, P. P., & Vioreza, N. (2021). Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction, 14*(1), 599-614.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking Calling to Work Engagement and Subjective Career Success: The Perspective of Career Construction Theory. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 70-78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>
- Zacher, H. (2014). Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I.-J. (2020). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 1-23. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>