

**STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
“*CAREER CALLING*” TERHADAP *PERCEIVED EMPLOYABILITY*
PADA PEKERJA PROFESI DI KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Dosen Pembimbing : Dr. Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi., M.Si.

Disusun oleh:

Diyah Arini Lestari

NIM 11710083

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2017



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-101/Un.02/DSH/PP.00.9/04/2017

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA CAREER CALLING TERHADAP PERCEIVED EMPLOYABILITY PADA PEKERJA PROFESI DI KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DIYAH ARINI LESTARI
Nomor Induk Mahasiswa : 11710083
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Maret 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si.
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19810505 200901 2 011

Yogyakarta, 15 Maret 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diyah Arini Lestari

NIM : 11710083

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya susun dengan judul “Strategi Karir sebagai mediator Hubungan antara *Career Calling* terhadap *Perceived Employability* pada Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan bukan penelitian atau karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia untuk ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku dari Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat ini saya buat agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 Maret 2017

Yang menyatakan,



Diyah Arini Lestari

NIM: 11710083

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lampiran : -

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Diyah Arini Lestari

NIM : 11710083

Program Studi : Psikologi

Judul : Strategi Karir sebagai mediator hubungan antara

Career Calling terhadap *Perceived Employability* pada
Pekerja Profesi di Kota Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) Psikologi.

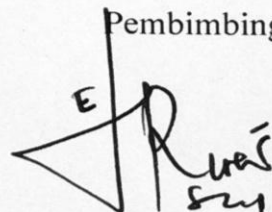
Harapan saya semoga saudara tersebut segera dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang mualqosah.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 Maret 2017

Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si.

NIP. 197505142005012004

MOTO

*“Wong urip iku step by step, kabeh isoh dilakoni kanthi usaha sek jujur
dibarengi dedongo lan ora ngrugekne marang liyo, yen wis berhasil tansah
bersyukur lan ora sombong”*

(SIMBOK)

Akan ada kemudahan di balik setiap kesulitan

(Q.S. Al-Insyirah 94: 5)

*“Kalau kalian bertawakal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakal, niscaya
Allah memberikan rezeki kepada kalian sebagaimana burung diberi rezeki, dia berangkat pagi-
pagi dengan perut kosong dan kembali dengan perut terisi”*

(HR. Tirmidzi).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT dengan selesainya penyusunan skripsi ini,

*Skripsi ini saya persembahkan kepada keluarga tercinta,
Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, nasihat dan
bimbingannya hingga detik ini serta keempat kakak-kakakku
yang selalu berbagi kisah dalam suka dan duka*

Always love you all....

Dan kepada almamater tercinta, Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabil 'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penyusunan dan penulisan skripsi ini merupakan proses yang cukup panjang dan tak luput dari bantuan, dukungan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ungkapan syukur penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mustadin Tanggala, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi sekaligus Dosen Penguji I yang telah memberikan banyak inspirasi dan masukan untuk penelitian ini sejak seminar proposal penelitian hingga munaqosyah skripsi.
3. Bapak Johan Nasrul Huda, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa mendampingi proses akademik penelitian dari awal hingga akhir masa belajar di bangku kuliah.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu meluangkan waktu di tengah padatnya kesibukan untuk membantu, membimbing serta mendidik penulis dengan kritikan, saran serta tugas-tugas yang diberikan selama mengerjakan skripsi.

5. Ibu Meyreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Penguji II yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dalam penelitian ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Program Studi Psikologi dan seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan, ilmu pengetahuan dan fasilitas yang diberikan.
7. Saudari Aulia Kusuma Wardani dan Saudari Isti selaku sekretariat Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta.
8. Ibu Endang selaku humas Ikatan Dokter Indonesia (IDI) Yogyakarta.
9. Ketua Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) Daerah Istimewa Yogyakarta dan Ibu Rina Septiana Madyarini selaku humas Ikatan Arsitek Indonesia (IAI).
10. Kepala Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
11. Kepala Rumah Sakit Tk/III Dr. Soetarto dan Bapak Daryono
12. Kedua orang tuaku tersayang, Ayah dan Ibu yang selalu mendampingi, memberikan nasihat dan motivasinya dalam seluruh proses kehidupan peneliti serta tak pernah lelah mendoakan yang terbaik untukku.
13. Kakak pertama Sigit Sulisty Nugroho dan istri, kakak kedua Dwi Sulisty Nugroho dan istri, kakak ketiga Setya Norma Sulistyani dan suami, serta kakak keempat Catur Setyo Nugroho yang selalu menjadi pelepas penat dan senantiasa memberikan tawa dalam kehidupan peneliti.
14. Seluruh keluarga besar Harjo Diryo dan Cipto Hartono, terima kasih atas dukungan, semangat dan doanya yang tak pernah putus untuk kelancaran urusan penelitian.

15. Terimakasih kepada Heru Susetyo atas dukungan dan semangatnya dalam mendampingi peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2011 yang luar biasa terutama Psikologi B, terima kasih untuk kebersamaan yang berharga.
17. Komunitas Penggiat Autis Yogyakarta - Innerpeace Community selaku team lapangan dalam pengambilan data, terimakasih kepada Andhika Fajar Wasesa, S.Psi, Rauhana Sofia dan Riesvi Syafanda.
18. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-satu, terima kasih banyak atas bantuan, dukungan dan bimbingannya, semoga Allah membalas dengan kebaikan yang jauh lebih mulia dan dimudahkan dalam segala urusan. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan bidang psikologi. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran sangat peneliti harapkan. Terima kasih

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 3 Maret 2017

Penulis,



Diyah Arini Lestari

NIM 11710083

**STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
CAREER CALLING TERHADAP PERCEIVED EMPLOYABILITY PADA
PEKERJA PROFESI DI KOTA YOGYAKARTA**

Diyah Arini Lestari

NIM 11710083

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career calling* dan *perceived employability* melalui strategi karir sebagai mediator pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta. Subjek pada penelitian ini adalah pekerja profesi yang berjumlah 48 pekerja (N=48) dengan berdasarkan pada teknik *proporsional quota sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: skala *perceived employability*, skala *career calling* dan skala strategi karir. Metode analisis data menggunakan teknik analisis jalur *bootstrapping*. Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh langsung antara *perceived employability* terhadap *career calling* yang signifikan sebesar 1.279 (p1) tanpa melalui strategi karir -0.002 (p2). Diketahui pula pengaruh total *perceived employability* berdasarkan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung yakni $1.279 + (-0.000526) = 1.278$. Selain itu, hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa hubungan antara *career calling* terhadap *perceived employability* dapat terjadi tanpa dimediasi oleh strategi karir dimana nilai koefisien mediasi sebesar -0.0005 dengan signifikansi 0.9764 serta menunjukkan t hitung sebesar -0.0260.

Kata kunci: *career calling*, *perceived employability*, strategi karir, pekerja profesi, analisis jalur, *bootstrapping*

**CAREER STRATEGY AS A MEDIATOR RELATIONSHIP BETWEEN
CAREER CALLING AND PERCEIVED EMPLOYABILITY IN
PROFESSIONAL WORKER AT YOGYAKARTA CITY**

Diyah Arini Lestari

NIM 11710083

Abstract

This study aims to determine the relationship between career calling and perceived employability through career strategies as mediator on professional workers in the city of Yogyakarta. Subjects in this study were professional workers totaling 48 workers ($N = 48$) and based on the proportional quota sampling technique. Data collection tool used in this research are: scale of perceived employability, career scale and scale calling career strategy. Methods of data analysis using bootstrapping path analysis techniques. The results of path analysis showed there is a direct influence of perceived employability against calling a significant career amounted to 1,279 ($p1$) without going through a career strategy -0002 ($p2$). Given also the influence of perceived employability based on the sum total of the direct and indirect effects of the $1,279 + (-0.000526) = 1,278$. Additionally, bootstrapping test results show that the relationship between career calling against perceived employability can occur without mediated by career strategy where mediation coefficient of -0.0005 to 0.9764 significance and showed t count equal to -0.0260

Keywords: *career calling, perceived employability, career strategies, professional workers, path analysis, bootstrapping*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
INTISARI	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. <i>Perceived Employability</i>	16

1. Pengertian <i>Perceived Employability</i>	16
2. Aspek <i>Perceived Employability</i>	18
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Perceived Employability</i> ..	23
B. Strategi Karir	26
1. Pengertian Strategi Karir	26
2. Tipe-tipe Strategi Karir	28
3. Faktor yang mempengaruhi Strategi Karir	34
4. Tahapan untuk mengembangkan Strategi Karir	35
C. <i>Career Calling</i>	37
1. Pengertian <i>Career Calling</i>	37
2. Aspek-aspek <i>Career Calling</i>	41
3. Komponen <i>Career Calling</i>	43
4. Faktor yang mempengaruhi <i>Career Calling</i>	46
D. Dinamika Hubungan antara <i>Career Calling</i> dan <i>Perceived Employability</i> melalui Strategi Karir.....	49
E. Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Identifikasi Variabel	54
B. Definisi Operasional	54
1. <i>Perceived Employability</i>	54
2. <i>Career Calling</i>	54
3. Strategi Karir	55
C. Populasi dan Subjek Penelitian	55

D. Metode Pengumpulan Data	57
E. Validitas dan Reliabilitas	61
F. Metode Analisis Data	65
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	67
A. Orientasi Kancan	67
B. Persiapan Penelitian	76
1. Proses Administrasi <i>Try Out</i> Alat Ukur	77
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	77
3. Hasil <i>Try Out</i>	78
C. Pelaksanaan Penelitian	85
1. Proses Administrasi	85
2. Pengambilan Data Penelitian	87
D. Hasil Analisis Data	90
1. Analisis Deskriptif	90
2. Kategorisasi Subjek pada Masing-masing Skala	91
3. Uji Hipotesis	95
E. Pembahasan	102
BAB V PENUTUP	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR LAMAN	121
LAMPIRAN	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Diterjemahkan dari “ <i>Heuristic model of employability</i> ” (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004 p. 6)	20
Gambar 2.	Dinamika hubungan antara <i>career calling</i> dan <i>perceived employability</i> melalui strategi karir	52
Gambar 3.	Kategorisasi Subjek Penelitian	95
Gambar 4.	Model Hasil Analisis Jalur antar Variabel	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Sampel Penelitian	57
Tabel 2.	Skor Alternatif Jawaban	59
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Employability</i>	60
Tabel 4.	<i>Blueprint</i> Skala <i>Career Calling</i>	61
Tabel 5.	<i>Blueprint</i> Skala Strategi Karir	61
Tabel 6.	Tingkatan Arsitek berdasarkan Sertifikat Keahlian Arsitek.....	69
Tabel 7.	Distribusi Item Skala <i>Perceived Employability</i> sebelum <i>Try Out</i> 1	80
Tabel 8.	Distribusi Item Skala <i>Perceived Employability</i> sebelum <i>Try Out</i> 2	81
Tabel 9.	Distribusi Item Skala <i>Perceived Employability</i> setelah <i>Try Out</i> 2	81
Tabel 10.	Distribusi Item Skala <i>Career Calling</i> sebelum <i>Try Out</i> 1	82
Tabel 11.	Distribusi Item Skala <i>Career Calling</i> sebelum <i>Try Out</i> 2	82
Tabel 12.	Distribusi Item Skala <i>Career Calling</i> setelah <i>Try Out</i> 2	82
Tabel 13.	Distribusi Item Skala Strategi Karir sebelum <i>Try Out</i> 1	83
Tabel 14.	Distribusi Item Skala Strategi Karir sebelum <i>Try Out</i> 2	83
Tabel 15.	Distribusi Item Skala Strategi Karir setelah <i>Try Out</i> 2	83
Tabel 16.	Reliabilitas Skala setelah <i>Try Out</i>	84
Tabel 17.	Daftar Sampel Penelitian	90
Tabel 18.	Deskriptif Statistik Data Penelitian	90

Tabel 19.	Rumus Kategorisasi	92
Tabel 20.	Kategorisasi Skor Skala <i>Perceived Employability</i>	92
Tabel 21.	Kategorisasi Skor Skala <i>Career Calling</i>	93
Tabel 22.	Kategorisasi Skor Skala Strategi Karir	94
Tabel 23.	Koefisien regresi pengaruh langsung variabel eksogen (independen) terhadap endogen (dependen)	97
Tabel 24.	Koefisien regresi tidak langsung dengan variabel <i>career calling</i> terhadap <i>perceived employability</i> dimediasi strategi karir berdasarkan uji <i>Path Analysis</i>	98
Tabel 25.	Kesalahan regresi model analisis jalur antar variabel	100
Tabel 26.	Pengaruh Langsung dan Pengaruh Total berdasarkan Uji <i>Bootstrapping</i>	101
Tabel 27.	Koefisien regresi tidak langsung dengan variabel <i>career calling</i> terhadap <i>perceived employability</i> dimediasi strategi karir berdasarkan uji <i>Bootstrapping</i>	102

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN I: Surat Perizinan	122
1. Surat Permohonan <i>Try Out</i> Alat Ukur	123
2. Surat Keterangan Selesai <i>Try Out</i> Alat Ukur dari SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta	124
3. Surat Permohonan Izin Penelitian	125
4. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta	127
5. Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta	128
6. Surat Pemberitahuan Penelitian Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta.....	129
7. Surat Pemberitahuan Penelitian Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) Daerah Istimewa Yogyakarta	130
8. Surat Permohonan Izin Penelitian ke rumah sakit	131
9. Lembar Disposisi Pemberitahuan Izin Penelitian dari RS DKT Tk/III Dr. Soetarto	132
10. Surat Keterangan Selesai Penelitian dari RS DKT Tk/III Dr. Soetarto Yogyakarta	133
11. Lembar Disposisi Pemberitahuan Izin Penelitian dari RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta	134
12. Surat Pemberitahuan Izin Penelitian dari RS Panti Rapih	135
13. Surat Keterangan Selesai Penelitian dari RS Panti Rapih	

Yogyakarta	136
B. LAMPIRAN II: TRY OUT	137
1. <i>Booklet</i> Kuesioner Penelitian	138
2. <i>Professional Judgement</i>	146
3. Tabulasi Data <i>Try Out</i> 1 dan <i>Try Out</i> 2	180
4. Hasil Analisis Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem <i>Try Out</i> 1 dan <i>Try Out</i> 2	188
C. LAMPIRAN III: PENGAMBILAN DATA	198
1. <i>Booklet</i> Kuesioner Penelitian	199
2. Tabulasi Data Penelitian	212
3. Hasil Analisis Data Statistik	216

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemberlakuan kerja sama Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mendorong seluruh masyarakat Indonesia untuk memiliki kesiapan yang lebih matang dalam menghadapi persaingan perekonomian global. Hal ini memicu adanya persaingan di antara investor lokal maupun investor asing untuk mendirikan dan mengembangkan usaha dengan merekrut tenaga kerja profesional yang memiliki keahlian bekerja sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh organisasi. De Cuyper dan De Witte (2010) mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut yang mendasari individu untuk menjadi lebih aktif guna mencapai tujuan karirnya melalui pencarian pekerjaan pada organisasi yang dianggap sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai dan dipelajarinya.

Kemampuan bekerja sesuai dengan bidang keahliannya merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun bagi calon tenaga kerja (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte, 2011). Kesuksesan sebuah organisasi dapat ditentukan oleh seberapa baik karyawan berkontribusi sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya. Begitu juga dengan calon tenaga kerja, keahlian dalam bekerja merupakan modal utama untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan ketetapan hati terhadap pekerjaannya.

Kapasitas individu untuk mengenali keahlian dalam bekerja akan berkaitan dengan kecenderungan penggunaan strategi karir yang adaptif dan sesuai dengan *career calling* serta menjadi salah satu indikasi apakah seorang

karyawan layak untuk dipertahankan dalam sebuah organisasi (Praskova, Creed & Hood, 2014a). Namun pada kenyataannya, tidak semua individu mampu mengenali keahlian dalam bekerjanya dengan baik dan hal ini akan terlihat secara lebih jelas setelah mereka bekerja.

Survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Nasional pada bulan Mei 2014 menunjukkan angka pengangguran di Indonesia sebesar 7,2 juta jiwa dan 54% diantaranya merupakan pengangguran yang disebabkan karena adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya (pendidikan) sehingga mereka terpaksa dirumahkan (JobStreet.co.id, 2014). Dari pemberitaan di atas dapat diketahui bahwa seorang karyawan perlu mengenali keahlian bekerjanya dengan baik sehingga akan tetap dipertahankan oleh organisasi dan dapat berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi melalui pekerjaannya.

Kemampuan individu dalam memahami keahlian bekerja yang sesuai dengan bidangnya tersebut merupakan wujud *perceived employability*. *Perceived employability* merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Lebih lanjut, Fugate dan Kinicki (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *perceived employability* pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkannya dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka pada organisasi.

Selain itu, tingkat *perceived employability* pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator. Indikator tersebut dapat muncul dari dalam (internal)

maupun dari luar (eksternal). Rothwell dan Arnold (2007) menjelaskan bahwa indikator internal muncul karena adanya penilaian individu terhadap kegunaan dirinya sebagai seorang “pekerja” dan menunjukkan adanya kecocokan terhadap lingkungan kerjanya. Sedangkan munculnya indikator eksternal *perceived employability* berasal dari kecocokan individu dengan pekerjaan lain yang lebih baik dengan berdasarkan pada kesamaan pengalaman kerja maupun kesamaan organisasi.

Perceived employability merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Hal ini membuat karyawan untuk meningkatkan kapasitas *perceived employability* yang dimilikinya secara lebih baik sehingga akan mendapatkan keuntungan dari pekerjaannya. De Cuyper, Van der Heijden dan De Witte (2011) menyatakan bahwa kapasitas pemahaman terhadap *perceived employability* yang lebih baik akan menghantarkan karyawan menjadi lebih puas terhadap kehidupannya, menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan akan lebih mencintai pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kapasitas *perceived employability* karyawan adalah adanya penggunaan strategi karir. Praskova, Creed dan Hood (2015) memberikan pandangannya mengenai kecenderungan penggunaan strategi karir yang mempengaruhi *perceived employability*, bahwa strategi karir merupakan sebuah bentuk mekanisme pengaturan perilaku yang dilakukan oleh karyawan dan dipandang sebagai sebuah cara untuk dapat mencapai profesionalitas dalam bekerja. Kecenderungan penggunaan strategi karir akan

menjadikan karyawan memiliki penilaian yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan karir melalui penggunaan kompetensi yang dimilikinya.

Strategi karir merupakan salah satu cara yang digunakan oleh karyawan untuk dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Strategi karir adalah tindakan yang mungkin digunakan oleh karyawan untuk mengatur karirnya (Feij *et al*, 1995 dalam Rothwell & Park, 2009). Setiap karyawan memiliki kapasitas pemahaman terhadap kemampuan dan kebutuhan yang berbeda dalam rangka mencapai tujuan karirnya. Gould dan Penley dalam Creed dan Hughes (2012) mengungkapkan bahwa tipe strategi karir yang mungkin akan digunakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh kebudayaan yang ada di dalam organisasi maupun karena adanya inisiatif pribadi untuk menggunakan strategi yang sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa strategi karir memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *perceived employability* karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa strategi karir memiliki peranan yang penting bagi karyawan dan menjadi sangat tidak berarti ketika karyawan tersebut tidak dapat menggunakan strategi karir yang sesuai dengan tujuannya serta akan berdampak terhadap kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Lau dan Pang (2000) menunjukkan bahwa kecenderungan penggunaan strategi karir oleh karyawan akan berhubungan dengan penguatan terhadap perencanaan dan tujuan karir sehingga dapat menunjukkan adanya kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Hal ini juga ditegaskan dalam survei yang dilakukan oleh Bayt.com terhadap 3.000 responden dari 13 negara di negara Timur Tengah dan Afrika Utara, 85% menyatakan bahwa pengembangan karir sebagai hal yang “sangat penting”, 57%

ingin mencapai posisi yang lebih tinggi, 40% menyatakan siap pindah negara untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan 57% lainnya menyatakan bersedia membuat perubahan secara radikal demi meningkatkan karir ke tingkat yang lebih tinggi (Dream.co.id, 2016).

Nabi (2003) mengungkapkan pentingnya penggunaan strategi karir oleh karyawan karena hal tersebut merupakan salah satu langkah efektif yang dapat digunakan untuk mencapai level kerja yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan mengarah kepada pencapaian tujuan karir. Rothwell dan Park (2009) juga menambahkan bahwa penggunaan strategi karir akan memberikan pengaruh positif terhadap keyakinan diri dalam mengatur perkembangan karirnya dan dapat mengarahkan pada pemilihan karir yang tepat. Hal inilah yang mendorong karyawan untuk lebih banyak terlibat dengan penggunaan strategi karir sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaiknya sesuai dengan orientasi tujuan kerja

Strategi karir merupakan mekanisme pengaturan perilaku yang dilakukan oleh individu agar dapat menemukan dan mencapai tujuan karirnya (Latham, Borgogni & Petita dalam Praskova *et al.*, 2015; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000). Dari pernyataan di atas dapat dilihat bahwa ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk terlibat dengan penggunaan strategi karir, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap adanya usaha lebih yang dilakukan guna mencapai tujuan karir yang sesungguhnya.

Selain adanya strategi karir sebagai salah satu hal yang mempengaruhi *perceived employability*, *career calling* merupakan sebuah penawaran yang juga memiliki pengaruh terhadap *perceived employability* karyawan. Praskova, Creed

dan Hood (2015) mengungkapkan bahwa individu yang menunjukkan adanya *career calling* yang lebih kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut dapat merespon *perceived employability* yang ditunjukkan melalui identitas karir, lebih termotivasi dan dapat menentukan tujuan karir secara lebih baik.

Career calling yang dirasakan oleh karyawan nantinya akan memiliki dampak positif terhadap keyakinan diri yang lebih besar dan menunjukkan adanya ekspektasi terhadap kinerjanya. Faktanya, masih terdapat kurangnya kesadaran untuk mengenali sumber *career calling* yang sesuai dengan dorongan hatinya. Hal ini terlihat adanya kecenderungan seorang pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan keuntungan secara materi sehingga pekerjaan yang dijalani saat ini dinilai sebagai bantu loncatan (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008).

Jika seorang karyawan dapat mengenali sumber *career calling* dengan baik, maka hal tersebut dapat memberikan nilai positif untuk menemukan *career calling* yang sesungguhnya dan akan mengarahkan pada adanya kebermaknaan secara pribadi. Munculnya perasaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut akan memberikan adanya keinginan untuk dapat mendedikasikan hidupnya melalui pekerjaan, memberikan kebaikan bagi orang lain melalui pekerjaan, dapat mengurangi kerentanan stress terhadap tuntutan kerja, dapat membantu karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, lebih terbuka terhadap pengalaman baru dan akan lebih banyak terlibat dengan aktivitas orientasi karir yang mengarah pada adanya keberagaman potensi kerja yang berhubungan (Wrzesniewski *et al.*, 1997; Dik & Duffy, 2009; Elangovan, Pinder & McLean,

2010; Creed, Rogers, Praskova & Searle, 2014; Hirschi, 2011; Kaminsky & Behrend, 2014).

Pada kenyataannya, *career calling* yang dirasakan oleh karyawan masih dirasa kurang sesuai dengan dorongan hatinya. Dilansir dari portal pemberitaan online Kompasiana.com (2015) terdapat dugaan malpraktik pada saat proses operasi pembedahan usus yang mengakibatkan hilangnya seorang nyawa disalah satu rumah sakit umum di Yogyakarta. Selain itu, dilansir dari portal pemberitaan online okezone.com (2013) bahwa telah terjadi dugaan pelanggaran kode etik profesi psikolog dimana rekam medis klien dipublikasikan ke masyarakat dan berujung pada penuntutan secara hukum dan pelaporan pada organisasi profesi.

Pemberitaan di atas memberikan pemahaman bahwa pentingnya mengenali *career calling* secara lebih baik lagi agar dalam menjalani pekerjaannya tersebut dapat memberikan kebaikan bagi orang lain dan menjalaninya dengan penuh kecintaan (Elangovan, Pinder & McLean, 2010). Selain itu, terdapat kurangnya pemahaman terhadap *perceived employability* dalam menjalankan praktik profesi yang sesuai dengan nilai dan kode etik profesi yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya setiap karyawan memiliki keinginan untuk dapat mengenali potensi yang dimilikinya, mencari pekerjaan yang tepat dan dapat mencapai tujuan karirnya melalui penggunaan strategi yang adaptif. Salah satu hal yang paling berpengaruh terhadap pencapaian tujuan karir mereka adalah adanya keinginan untuk menemukan *career calling* yang sesungguhnya. Menurut Elangovan, Pinder dan

McLean (2010) karyawan dengan *career calling* memerlukan periode waktu yang tidak pasti untuk mengidentifikasi dan mengadaptasikan persepsinya dalam kompleksitas karir melalui fokus perhatian karir.

Fokus perhatian merupakan tindakan yang dilakukan untuk menemukan *career calling* yang dimaksud melalui ketajaman doa dan ketajaman dalam mendengarkan suara hati (Hall & Chandler, 2005). Hal ini merupakan sebuah tindakan yang umum dilakukan oleh karyawan untuk dapat menjalani sebuah pekerjaan dengan penuh kecintaan, memberikan makna secara pribadi dan tidak semata-mata untuk mengejar keuntungan materi.

Pekerjaan yang dijalani dengan penuh kecintaan merupakan sebuah keunikan dan hanya dilakukan oleh minoritas masyarakat meskipun sebenarnya mereka menyadari potensi yang dimilikinya memungkinkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik maupun yang lebih tinggi tingkatannya. Keunikan tersebut merupakan wujud *career calling* sebagai religiusitas dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang berkembang lebih banyak mengkaji *career calling* untuk mengejar keuntungan pribadi (sekuler) (Praskova, Creed & Hood, 2014a; 2014b; 2015; Creed Rogers, Praskova & Searle, 2014; Kaminsky & Behrend, 2014; Hirschi, 2011; Duffy, Allan & Bott, 2012).

Karyawan dengan *career calling* yang berfokus pada keinginan untuk mengejar keuntungan (sekuler), maka secara otomatis akan lebih banyak mengembangkan *perceived employability* secara eksternal dan berdampak pada rendahnya komitmen terhadap pekerjaannya maupun pada organisasi. Sedangkan ketika karyawan yang lebih banyak mengembangkan internal *perceived*

employability, maka akan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya dan memperoleh kebermaknaan secara pribadi (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008; De Cuyper & De Witte, 2010).

Keterikatan terhadap pekerjaan merupakan sebuah bentuk yang mencerminkan adanya profesionalitas kerja. Profesionalitas kerja dapat dilakukan oleh setiap pekerja profesi. Profesi menurut Badan Nasional Sertifikasi Nasional (BNSP) (2011) merupakan suatu bidang pekerjaan yang dalam pelaksanaannya memerlukan kompetensi kerja yang dipersyaratkan serta memenuhi standar yang ditentukan dimana didalamnya terkandung nilai-nilai dan kode etik profesi. Selain itu, dalam melaksanakan setiap pekerjaannya para pekerja profesi harus mempunyai ciri-ciri terlatih, jasanya melayani pihak lain, adanya ijin khusus dalam menjalankan profesinya atau bersertifikat kompetensi sesuai bidangnya dan merupakan anggota organisasi profesi (BNSP, 2011).

Pekerja profesi dipilih untuk penelitian ini karena pekerja profesi dapat memahami *perceived employability* secara lebih baik dengan berdasarkan pada penguasaan keahlian kerja dan dapat melakukan perencanaan karirnya secara lebih jelas. Selain itu, para pekerja profesi juga memiliki kematangan yang lebih baik dalam melakukan pemilihan karir (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell & Park, 2009). Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mencoba untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *career calling* sebagai religiusitas dalam bekerja dengan menggunakan pendekatan *perceived employability* secara internal serta melibatkan adanya penggunaan strategi di tempat kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “strategi karir sebagai mediator hubungan antara *career*

calling terhadap *perceived employability* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “adakah hubungan antara *career calling* terhadap *perceived employability* dengan strategi karir sebagai variabel mediator pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi karir sebagai mediator hubungan antara *career calling* terhadap *perceived employability* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi khususnya kajian Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai *career calling*, *perceived employability* dan strategi karir serta dapat menjadi referensi tambahan bagi para peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang konstruktif bagi organisasi atau instansi yang menjadi tempat penelitian mengenai strategi

karir sebagai mediator hubungan antara *career calling* terhadap *perceived employability*. Sedangkan bagi karyawan, dengan pemahaman yang baik terhadap *career calling*, maka akan berpengaruh terhadap kapasitas dalam memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya maupun organisasi sehingga ia akan melakukan pemilihan strategi karir yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimilikinya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Guthrie, Coate dan Schwoerer (1998) dengan judul "*Career management strategies: the role of personality*" menjelaskan bahwa individu dengan dimensi kepribadian (*Big Five*) ambisi dan *sociability* (extrovert) lebih banyak terlibat dalam penggunaan strategi meningkatkan karir sehingga berimplikasi terhadap promosi dan kesuksesan karir. Penelitian ini melibatkan 128 orang profesional akuntan di Amerika.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Lau dan Pang (2000) dengan judul "*Career strategies to strengthen graduate employee' employment position in Hong Kong labour market*" menjelaskan bahwa para pekerja memiliki kecenderungan untuk menggunakan strategi dalam karirnya terutama pada tahap awal karir (2 tahun awal) ($F(2,598)=73.59, p<0.05$) sehingga merasa puas terhadap gaji dan peningkatan karir. Penelitian ini melibatkan 300 pekerja alumni City University of Hongkong.

Penelitian serupa dilakukan oleh Nabi (2003) dengan judul "*Situational characteristics and subjective career success: the mediating role of career-*

enhancing strategies” menjelaskan bahwa strategi meningkatkan karir berupa nominasi diri (0.80), jaringan (0.84) dan konsultasi dengan mentor (0.66) memediasi hubungan antara sukses pekerjaan intrinsik (0.83) dan persepsi terhadap kesuksesan karir (0.87). Penelitian ini melibatkan 283 karyawan di Universitas Inggris.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rothwell dan Arnold (2007) yang berjudul “*Self-perceived employability: development and validation of a scale*” menjelaskan pengukuran *self-perceived employability* pada karyawan dengan reliabilitas skala 0.83 (reliabilitas internal 0.72 dan reliabilitas eksternal 0.79). Selain itu, *perceived employability* juga memiliki relevansi terhadap komitmen profesional dan sukses karir subjektif. Penelitian ini melibatkan 200 orang profesional HRD di Inggris.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Fugate dan Kinicki (2008) dengan judul “*A dispositional approach to employability: development measure and test of implication for employee reaction to organization change*” menjelaskan bahwa *perceived employability* berpengaruh terhadap resiliensi karir dan pekerjaan sebesar 0.88 serta berhubungan dengan emosi positif terhadap perubahan sebesar 0.51. Penelitian ini melibatkan 613 karyawan perusahaan pelayanan Website di Amerika.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh De Cuyper, Van der Heijden dan De Witte (2011) dengan judul “*Associations between perceived employability, employee well-being and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts?*” menjelaskan bahwa *perceived employability*

berhubungan positif terhadap intensitas pergantian karyawan dan kontrak psikologis (karyawan kontrak atau permanen). Sedangkan kontrak psikologis berhubungan dengan kepuasan hidup, kepuasan kerja dan prestasi diri. Penelitian ini melibatkan 463 karyawan dari 7 industri manufaktur di Belgia.

Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Nazar dan Van der Heijden (2012) dengan judul *“Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers”* menjelaskan bahwa kompleksitas identitas karir berhubungan terhadap kekayaan dalam karir karyawan secara artikulasi naratif karir dan melekat dalam pengembangan *perceived employability* karyawan. Penelitian ini melibatkan 25 manager laki-laki usia pertengahan dengan level manager pertengahan di Chili.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Creed dan Hughes (2012) dengan judul *“Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults”* menjelaskan bahwa kompromi karir memiliki hubungan terhadap kesulitan karir dan kecenderungan penggunaan strategi karir berupa mencari bimbingan karir ($0.04, p < 0.5$) dan presentasi diri ($0.03, p < 0.5$). Penelitian ini melibatkan 130 mahasiswa di universitas Australia.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Creed, Rogers, Praskova dan Searle (2014) dengan judul *“Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors”* menyebutkan bahwa stres akademik menjadi prediktor yang paling penting dari kelelahan sebesar 28% diikuti oleh jam kerja dan kepedulian utang sedangkan *career calling*

tidak menjadi prediktor signifikan dan tidak memoderasi hubungan antara stres akademik dan kelelahan. Penelitian ini melibatkan 355 dokter junior di Australia

Penelitian serupa dilakukan oleh Praskova, Hood dan Creed (2014b) dengan berjudul "*Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study*" menjelaskan bahwa strategi karir (0.67) memiliki peran dominan sebagai mediator terhadap *career calling* (0.78) dan sukses karir psikologis (0.71) berupa makna hidup (0.67). Penelitian ini melibatkan 216 orang yang bekerja, tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan baru (sarjana muda dan mahasiswa baru lulus) di wilayah pesisir timur Australia.

Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Praskova, Creed dan Hood (2015) dengan judul "*Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults*" menjelaskan bahwa regulasi diri dalam bentuk strategi karir memediasi hubungan antara *career calling* (0.72) dan *perceived employability* (0.51) pada kelompok dewasa awal. Penelitian ini melibatkan 664 mahasiswa dan staf universitas di wilayah pesisir timur Australia.

Beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas merupakan contoh penelitian yang melibatkan variabel yang sama dengan penelitian ini yakni variabel *career calling*, *perceived employability* dan strategi karir. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. Berdasarkan topik atau tema, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni dengan menghubungkan dua variabel antara

career calling dan *perceived employability* serta menambahkan strategi karir sebagai variabel mediator. Hal ini dilakukan karena karyawan dengan *career calling* diprediksi akan melibatkan penggunaan strategi karir dalam setiap aktivitas kerjanya sehingga memperoleh pemahaman terhadap dirinya maupun organisasi secara lebih baik.

2. Berdasarkan subjek dan lokasi penelitian, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana subjek pada penelitian ini merupakan pekerja profesi di Kota Yogyakarta.
3. Berdasarkan alat ukur, penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yakni skala *career calling*, skala *perceived employability* dan skala strategi karir. Skala *career calling* disusun sendiri oleh peneliti dengan mengadaptasi indikator *career calling* yang dikembangkan oleh Elangovan, Pinder dan McLean (2010). Selain itu, peneliti juga menyusun skala *perceived employability* dengan berdasarkan aspek-aspek *perceived employability* yang dikembangkan oleh Fugate, Kinicki dan Ashforth (2004) serta mengembangkan skala strategi karir dengan berdasarkan tipe-tipe strategi karir yang dikembangkan oleh Greenhaus, Callanan dan Godshalk (2000).

Berdasarkan hasil tinjauan yang telah dilakukan dari beberapa penelitian sebelumnya, peneliti meyakini bahwa penelitian dengan judul “strategi karir sebagai mediator hubungan antara *career calling* terhadap *perceived employability* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta” memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *career calling* dan *perceived employability* dengan dimediasi strategi karir pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta (hipotesis mayor tidak terbukti). Semakin rendah *career calling* yang dirasakan para pekerja profesi akan menurunkan *perceived employability* melalui strategi karir.

Tetapi terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *career calling* terhadap *perceived employability* sebesar 1.279 (hipotesis minor terbukti) dengan pengaruh tidak langsung sebesar -0.0005. Selain itu, diketahui bahwa sumbangan *career calling* terhadap strategi karir sebesar -0.002 dan strategi karir memberikan sumbangan efektif terhadap *perceived employability* sebesar 0.263. Hal ini menandakan bahwa tingginya kesadaran untuk mengenali sumber *career calling* akan meningkatkan pemahaman terhadap *perceived employability* tanpa menggunakan strategi karir pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta.

B. Saran

1. Organisasi

Bagi pihak organisasi baik organisasi profesi maupun organisasi penempatan kerja, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *career calling* mampu meningkatkan *perceived employability* tanpa melalui strategi karir. Oleh karena itu, pihak organisasi perlu mengidentifikasi sumber *career*

calling yang dilakukan oleh para pekerja profesi sehingga mampu meningkatkan strategi karir yang berdampak pada meningkatnya *perceived employability*.

2. Pekerja Profesi

Bagi pekerja profesi perlu mengenali pemahaman terhadap sumber *career calling* dengan baik sehingga pada akhirnya dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap strategi karir yang digunakan dan *perceived employability* yang semakin tinggi dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian menyadari bahwa pada penelitian ini masih terdapat kekurangan diantaranya variasi pengambilan sampel yang masih kurang beragam, adanya perbedaan jenis rumah sakit (negeri dan swasta) yang berimbas pada pemahaman terhadap sumber *career calling* dan jumlah responden yang sedikit. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini, melakukan perluasan dengan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi *perceived employability* maupun faktor lain terkait *career calling* seperti memfokuskan pengambilan sampel pada profesi dokter di rumah sakit swasta atau negeri. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada profesi yang lain seperti perawat, wartawan atau profesi lain baik menggunakan metode kualitatif maupun eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Tes Prestasi (Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar) Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balnaves, M. & Caputi, P. (2001). *Introduction To Quantitatif Research Method-An Investigative Approach*. London: Sage Publication. Ltd.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2002). *Klasifikasi Buku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI)*. Jakarta: ISSN 0216-5724 (pdf).
- Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Yogyakarta. (2015). *Kota Yogyakarta dalam Angka 2015*. Yogyakarta: ISSN 0215.2479 (pdf).
- Berntson, E. (2008). *Employability perception; nature, determinants and implication for health and well-being*. Stockholm University, Department of Psychology: ISBN 978-91-7155-636-3 (pdf).
- Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A. & Searle, J. (2014). "Career calling as a personal resources moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors". *Journal of Career Development* 41 (6), 547-561. Doi: 10.1177/0894845313520493.
- Creed, P. A. & Hughes, T. (2012). "Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults". *Journal of Career Development* 40 (2), 146-163. Doi: 10.1177/0894845312437207.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2010). "Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management". *Journal of Career Development* 37 (3), 635-652. Doi: 10.1177/0894845309357051.

- De Cuyper, N., Van Der Heijden, B. I.J.M. & De Witte, H. (2011). "Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts?". *The International Journal of Human Resources Managements* 22 (7), 1486-1503. Doi: 10.1080/09585192.2011.561962.
- De Cuyper, N., Vanhercke, D., Peeters, E. & De Witte, H. (2014). "Defining perceived employability; a psychological approach". *Personnel Review* 43 (4), 592-605. Doi: 10.1108/PR-07-2012-0110.
- Dik, B.J., & Duffy, R. D. (2009). "Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice". *The counseling Psychologist* 37, 424-450. Doi: 10.1177/0011000008316430.
- Duffy, R. D., A. Allan, B. & Bott, E. M. (2012). "Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators". *Journal Happiness Study* 13, 469–479. Doi: 10.1007/s10902-011-9274-6.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. & McLean, M. (2010). " Calling and organizational behavior". *Journal of Vocational Behavior* 76, 428-440. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.009.
- Fugate, M. & Kinicki, A. J. (2008). "A dispositional approach to employability: Development of measure and test of implications for employee reactions to organizational change". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81, 503-527. Doi: 10.1348/096317907X241579.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). "Employability: a psycho-social construct, its dimension and applications". *Journal of Vocational Behavior* 65, 14-38. Doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2000). *Career Management 3rd Edition*. New York: Dryden Press.

- Guthrie, J. P., Coate, C. J. & Schwoerer, C. E. (1998). "Career management strategies: the role of personality". *Journal of Managerial Psychology* 13 (5/6), 371 – 386. Doi: 10.1108/02683949810220024.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). "Psychological success: when the career is a calling". *Journal of Organizational Behavior* 26, 155-176. Doi: 10.1002/job.301.
- Hirschi, A. (2011). "Calling in career: a typological approach to essential and optional components". *Journal of Vocational Behavior* 79 (1), 60-73. Doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.002.
- Kaminsky, S. E. & Behrend, T. S. (2014). "Career choice and calling: Integrating calling and cognitive career theory". *Journal of Career Assessment*, 1-16. Doi: 10.1177/1069072714547167.
- Kirves, K. (2014). *Perceived Employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences*. Tampere University, Faculty of Psychology and Educational Science: ISBN 978-951-44-9428-4 (pdf).
- Lau, A. & Pang, M. (2000). "Career strategies to strengthen graduate employees' employment position in Hong Kong labour market". *Education and Training* 42 (3), 135-149. Doi: 10.1108/00400910010372689.
- Nabi, G. R. (2003). "Situational characteristics and subjective career success: The mediating role of career-enhancing strategies". *International Journal of Manpower* 24 (6), 653-671. Doi: 10.1108/01437720310496139.
- Nazar, G. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2012). "Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers". *Human Resource Development International* 15 (2), 141-156. Doi: 10.1080/13678868.2012.664692.
- Praskova, A., Creed, P. A. & Hood, M. (2014a). "The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults". *Journal of Career Assessment* 23(1). 91-106. Doi: 10.1177/1069072714523089.

- Praskova, A., Hood, M. & Creed, P. A. (2014b). "Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: a longitudinal study". *Journal of Vocational Behavior* 85, 125-135. Doi: 10.1016/j.jvb.2014.04.004.
- Praskova, A., Creed, P. A. & Hood, M. (2015). "Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults". *Journal of Career Development* 42 (2), 86-101. Doi: 10.1177/0894845314541517.
- Qenani, E., MacDougall, N. & Sexton, C. (2014). "An empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment". *Active Learning in Higher Education* 15 (3), 199-213. Doi: 10.1177/1469787414544875.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). "Self-perceived employability: development and validation of a scale". *Personnel Review* 36 (1), 23-41. Doi: 10.1108/00483480710716704.
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2008) "Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university student". *Journal of Vocational Behavior* 73, 1-12. Doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001.
- Rothwell, A., Jewell, S. & Hardie, M. (2009). "Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate student". *Journal of Vocational Behavior* 75, 152-161. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.002.
- Rothwell, W. J. & Park, Y. (2009). "The effects of organizational learning climate, career-enhancing strategy and work orientation on the protean career". *Human Resource Development International* 12 (4), 387-405. Doi: 10.1080/13678860903135771.
- Sastrahidayat, I. R. (2009). *Membangun Etos Kerja dan Logika Berfikir Islami*. Malang: UIN Malang press.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B. & Zechmeister, J. S. (2012). *Metode Penelitian dalam Psikologi (Research Methods in Psychology)* Edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika.

Suryabrata, S. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D. & De Witte, H. (2014). "Perception of organization's value support and perceived employability: Insights from self-determination theory". *The International Journal of Human Resource Management* 25 (13), 1904–1918. Doi: 10.1080/09585192.2013.860385.

Van der Heijden, B. I. J. M. & Van der Heijde, C. M. (2006). "A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability". *Human Resource Management* 45, 449-76. Doi: 10.1002/hrm.20119.

Van Emmerik, I.J H., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I.M., & Peeters, M. C. W. (2012). "The route to employability: Examining resources and mediating role of motivation". *Career Development International* 17 (2), 104-119. Doi: 10.1108/13620431211225304.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). "Job, careers and callings: People's relations to their work". *Journal of Research in Personality* 31, 21-33. Doi: 0092-6566/97.

Yarnall, J. (2008). *Strategic Career Management-Developing Your Talent (1st edition)*. UK: Elsevier Linacre House.

DAFTAR LAMAN

- Badan Nasional Sertifikat Profesi (BNSP). (2011). *Pedoman BNSP 301 (Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi Profesi) Revisi 1*. Diakses dari <http://www.lsp.or.id/.../PEDOMAN-301-Terbaru.pdf> pada 25 Februari 2016.
- Dream.co.id. (2016). *Sebagian besar pegawai di negara ini ingin berhenti kerja*. Diakses dari <http://www.m.dream.co.id/dinar/sebagian-besar-pegawai-di-negara-ini-ingin-berhenti-bekerja-160115j.html> pada 5 Februari 2016.
- Herlina. (2015). *Dugaan Malpraktek di Rumah Sakit Sardjito Yogyakarta*. Diakses dari http://www.kompasiana.com/linapers70/dugaan-malpraktek-di-rumah-sakit-sardjito-jogyakarta_55019254a33311192e5103fb pada 16 Maret 2017.
- Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI). (2016). *Sekilas Himpsi*. Diakses dari <http://himpsi.or.id/index.php/organisasi/sekilas-himpsi> pada 5 Februari 2016.
- Ikatan Arsitek Indonesia (IAI). (2016). *Persyaratan Sertifikasi*. Diakses dari <http://www.iai.or.id/sertifikasi/persyaratan-ska> pada 5 Februari 2016.
- Ikatan Dokter Indonesia (IDI). (2016). *Visi dan Misi*. Diakses dari <http://idionline.org/..visi-dan-misi/> pada 5 Februari 2016.
- Jobstreet.co.id. (2014). *73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka*. Diakses dari <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.Vrgyseu7rMI> pada 5 Februari 2016.
- Okezone.com (2013). *Diduga Langgar Kode Etik, Psikolog Digugat ke PN Jaksel*. Diakses dari <http://news.okezone.com/read/2013/10/02/500/875317/diduga-langgar-kode-etik-psikolog-digugat-ke-pn-jaksel> pada 16 Maret 2017.

LAMPIRAN I

SURAT PERIZINAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/805/2016
Lampiran : -
Hal : *Permohonan Try Out Alat Ukur*

Yogyakarta, 3 Agustus 2016

Kepada Yth :

Kepala SD Muhammadiyah Sopen
Jl. Bimokurdo No. 33 Demangan
Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan data skripsi mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu memberi ijin bagi mahasiswa kami :

Nama : Diyah Arini Lestari
No. Induk : 11710083
Semestrer : X / 2015/2016
Prodi : Psikologi
Alamat : Jti Rt. 01 Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta

Untuk melaksanakan *Try Out Alat Ukur* di SD Muhammadiyah Sopen.

Demikian atas perkenan Bapak/ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha


Drs. H. Ahmadi, M.M.
NIP. 19621112 198703 1 002

Tembusan :

1. Dekan FISHUM (sebagai laporan)
2. Kaprodi Psikologi
3. Arsip



MUHAMMADIYAH MAJELIS DIKDASMEN KOTA YOGYAKARTA
SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

Status : **Terakreditasi - A** - No. 21.01/ BAP-SM/ TU/ XII/ 2013
Alamat : Jl. Bimokurdo no. 33 Telp (0274) 586031-540418 Yogyakarta
Homepage : <http://www.sdmuhsapen-yog.sch.id> E-mail : info@sdmuhsapen-yog.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 776/ KET. III.4.AU126/ A/ 2016



Assalamualaikum, wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, UPT Pengelola TK/ SD Kota Yogyakarta Wilayah Utara :

N a m a : **H. SOFYAN, S. Si., M. Pd**
N B M : **865 489**
Jabatan : **Kepala Sekolah**

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **DIYAH ARINI LESTARI**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
NIM : **11710083**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
Prodi/ Jurusan : **Psikologi**
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Humaniora**
Perguruan Tinggi : **UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

telah melaksanakan try out alat ukur di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum, wr.wb.

5 Dzulhijjah 1437 H
8 September 2016 M

Kepala Sekolah

H. SOFYAN, S. Si., M. Pd
NBM. 865 489



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 805/2016
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 3 Agustus 2016

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Setda Provinsi DIY
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Diyah Arini Lestari
No. Induk : 11710083
Semestrer : X / 2015/2016
Prodi : Psikologi
Alamat : Jti Rt. 01 Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta
Judul Skripsi :

**STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
CAREER CALLING DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY**

Kami berharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di :

1. Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta
2. Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) Cabang Yogyakarta
3. Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) DIY

Metode pengumpulan data : Kuantitatif

Waktu penelitian : Agustus s.d September 2016

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,

Kepala Bagian Tata Usaha

Drs. H. Ahmadi, MM.

NIP. 19621120 198703 1 002

Tembusan :

1. Ketua Prodi Psikologi
2. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 805/2016
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 3 Agustus 2016

Kepada Yth.

1. Kepala Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta
Jl. Kenari No. 56 Muja Muju Umbulharjo
2. Ketua Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) Cabang Yogyakarta
Gedung BLPT Lt. 3 Jl. Kyai Mojo 70
3. Ketua Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) DIY
Jl. Humaniora No. 1 Bulaksumur
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Diyah Arini Lestari
No. Induk : 11710083
Semester : X / 2015/2016
Prodi : Psikologi
Alamat : Jti Rt. 01 Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta
Judul Skripsi :

**STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
CAREER CALLING DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : 1. Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta
2. Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) Cabang Yogyakarta
3. Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) DIY

Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Agustus s.d September 2016

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,

Kepala Bagian Tata Usaha

Drs. H. Ahmadi, MM.

NIP. 19621120 198703 1 002

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

operator2@yahoo.com

SURAT KETERANGAN IJIN
070 /Reg / V/103/8/2016

Membaca Surat : KEPALA BAGIAN TATA USAHA
Tanggal : 3 AGUSTUS 2016
Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/805/2016
Perihal : IJIN PENELITIAN / RISET

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : DIYAH ARINI LESTARI
NIP/NIM : 11710083
Alamat : FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, PSIKOLOGI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Judul : STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA CAREER CALLING DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY
Lokasi : DINAS KESEHATAN KOTA YOGYAKARTA, IKATAN ARSITEK INDONESIA (IAI) CABANG YOGYAKARTA, HIMPUNAN PSIKOLOGI INDONESIA (HIMPSI) DIY
Waktu : 4 AGUSTUS 2016 s/d 4 NOVEMBER 2016

Dengan Ketentuan

- Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
- Menyerahkan *softcopy* hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam bentuk *compact disk* (CD) maupun mengunggah (*upload*) melalui website : adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan naskah cetakan asli yang sudah di syahkan dan di bubuhi cap institusi;
- Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentatati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
- Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website : adbang.jogjaprov.go.id;
- Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada Tanggal 4 AGUSTUS 2016
An. Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pengembangan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan:

- 1 GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
- 2 WALIKOTA YOGYAKARTA CQ KA. DINAS PERIZINAN
- 3 IKATAN ARSITEK INDONESIA (IAI) YOGYAKARTA
- 4 HIMPUNAN PSIKOLOGI INDONESIA (HIMPSI) DIY
- 5 KEPALA BAGIAN TATA USAHA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
- 6 YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS KESEHATAN

Jl. Kenari No.56 Yogyakarta Kode Pos 55165 Telp. (0274) 515865, 562682 Fax. (0274) 515869
EMAIL : kesehatan@jogjakota.go.id
HOT LINE SMS : 08122780001 HOTLINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEB SITE : www.jogjakota.go.id

Nomor : 070/6606

Sifat :

Lamp :

Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Yogyakarta, 9-08-2016

Yth. Kepala Dinas Perizinan

Kota Yogyakarta

Di-

YOGYAKARTA

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/805.2016 Tanggal 03 Agustus 2016 perihal pada pokok surat.

Nama : Diyah Arini Lestari

NIM : 11710083

Pekerjaan : Mhs. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Alamat : Jalan Ringroad Barat, Ambarketawang, Gamping, Sleman

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan memberikan rekomendasi penelitian dengan judul :

Strategi Karir Sebagai Mediator Hubungan Antara Career Calling dan Perceived Employability

Demikian rekomendasi penelitian ini dibuat dengan ketentuan memenuhi persyaratan yang berlaku dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



a. n. Kepala
Sekretaris,

Agus Sudrajat, SKM, M.Kes
NIP.196505301988031006

Tembusan :

1. Kepala Puskesmas di Wilayah Kota Yogyakarta



Pengurus Wilayah DIY
HIMPUNAN PSIKOLOGI INDONESIA
(Indonesia Psychological Association)

Fakultas Psikologi UGM
Jl. Sosiohumaniora No.1,
Bulaksumur, Yogyakarta
55281

Nomor : 334/HIMPSI-DIY/VIII/2016
Hal : Pemberitahuan tentang Penelitian
Lampiran : -

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor UIN.02/TU.SH/TL.00/805/2016 tanggal 3 Agustus 2016.

Menerangkan bahwa:

Nama : Diyah Arini Lestari
NIM : 11710083
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Prodi : Psikologi
Alamat : Jati RT 01 Wonokromo, Pleret, Bantul, Yogyakarta
Judul skripsi : Strategi Karir Sebagai Mediator Hubungan Antara *Career Calling* dan *Perceived Employability*

Dengan ini HIMPSI wilayah DIY menyampaikan pemberitahuan kepada anggota HIMPSI DIY terkait adanya penelitian tersebut. Mohon kesediaan anggota untuk membantu penelitian dan sifatnya sukarela (tidak memaksa).

Demikian Surat Keterangan ini saya terbitkan dan dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta, 24 Agustus 2016

Ketua Wilayah

Himpunan Psikologi Indonesia DIY

Drs. Helly P. Soetjipto, MA



**IKATAN
ARSITEK
INDONESIA**
(Indonesian Institute of Architects)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Sekretariat : Gd. BLPT Lt.3 Jl.Kyai Mojo No.70 Yogyakarta 55243 Telp./Fax : 0274-515036 Email : iai_diy@yahoo.co.id

Nomor : 086.10/IAI.DIY/DPD/10.10.2016
Lampiran : Booklet Skala Penelitian

10 Oktober 2016

Kepada Yth.
Anggota IAI DIY
Ber-SKA Arsitek Madya dan Utama
Di Tempat

Perihal : ***Pengantar untuk Pelaksanaan Penelitian***

Dengan hormat,

Pengurus Daerah Ikatan Arsitek Indonesia D.I. Yogyakarta menerima surat No. UIN.02/TU.SH/TL.00/805/2016 tanggal 3 Agust 2016 dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tentang Permohonan Izin Penelitian.

Adapun penelitiannya akan dilakukan oleh :

Nama : Diyah Arini Lestari
Keterangan : Mahasiswi Psikologi UIN Sunan Kalijaga
Keperluan : Penyusunan Skripsi
Tujuan Penelitian : mengetahui hubungan antara *career calling* (kemampuan individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaan melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimiliki dan pencapaian tujuan karir) terhadap *perceived employability* (bentuk religiusitas yang membuat individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang memberikan makna dalam hidupnya, sehingga dengan pekerjaannya akan berkontribusi untuk membuat dunia lebih baik) melalui strategi karir pada pekerjaan profesi di Kota Yogyakarta.

Sehubungan dengan surat di atas, kami mengharap bantuan Anggota IAI DIY yang berSKA Arsitek Madya dan Utama untuk mengisi booklet skala penelitian terlampir dan mengembalikannya ke iai_diy@yahoo.co.id dan cc ke ariniediy@gmail.com dalam waktu satu minggu.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Ikatan Arsitek Indonesia
Daerah Istimewa Yogyakarta


D. Anas R. Alexander, IAI, AA
Sekretaris



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 1087/2016
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 29 September 2016

Kepada Yth.

1. Kepala RSUD Yogyakarta
Jl. Wirosaban No. 1
2. Kepala RS. Bethesda
Jl. Jenderal Sudirman 70
3. Kepala RS. PKU Muhammadiyah Jogja
Jl. KH. Ahmad Dahlan 28
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Diyah Arini Lestari
No. Induk : 11710083
Semester : X / 2015/2016
Prodi : Psikologi
Alamat : Jti Rt. 01 Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta
Judul Skripsi :

**STRATEGI KARIR SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
CAREER CALLING DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di :

1. RSUD Yogyakarta
2. RS. Bethesda
3. RS. PKU Muhammadiyah Jogja

Metode pengumpulan data : Kuantitatif

Waktu penelitian : September s.d Oktober 2016

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Ka. Bag. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

DENKESYAH 04.04.02
RUMKIT TK III 04.06.03 Dr. SOETARTO

LEMBAR DISPOSISI

Nomor Agenda Buku : 1072
 Nomor Surat Masuk : UIN.02/TK.III/TL.00/1087/2016
 Tanggal Surat : 29-9-2016
 Tanggal Surat Masuk : 5-10-2016
 Paraf TUUD/ SET : - - 2016

TUUD Gth Dik. ngl. permohonan izin penelitian slm pbl	KARUMKIT 0 → pro Instutsk
WAKA RUMKIT Yps. Karumkit / 66 Rto	- Ace - penelitian

Paraf Pelaksana Disposisi :
 1.
 2.

Jth: kepada ~~gth~~ dokter rumah sakit dr. R. Soetarto,
 untuk membantu mahasiswa An. Digha Anis Istikom, pbls
 melakukan penelitian ~~di~~ di dr. R. Soetarto.
 Demikian untuk menjadi perhatian, atas bantuannya
 dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

Dory
 mikalhu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 04.04.02
RUMAH SAKIT TK. III 04.06.03. Dr. SOETARTO

SURAT KETERANGAN
Nomor : Sket / 92 / XI / 2016

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bambang Jumanto
Pangkat : Kapten Ckm
NRP : 558090
Jabatan : Kaur Tuud Rumkit Tk. III. 04.06.03 dr. Soetarto
Kesatuan : Denkesyah 04.04.02 Kesdam IV/Dip

2. Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Diyah Arini Lestari
NIM : 11710083
Judul Penelitian : Strategi KARir Sebagai Mediator Hubungan Antara
Career Calling dan Perceived Employability

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Tk.III. 04.06.03 (RS. DKT) Yogyakarta dari tanggal 4 Oktober 2016 s.d 4 November 2016.

3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 3 November 2016

A.n. Kepala Rumah Sakit Tk.III 04.06.03
Kaur Tuud



Bambang Jumanto
Kapten Ckm NRP 558090

LEMBAR DISPOSISI PKU MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA

ADMIN PERKANTORAN
TATA USAHA
RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
I. K.H. Ahmad Dahlan 20 Telp. 512653 Fax. 566129 Yogyakarta 55122

LEMBAR DISPOSISI

INDEKS :	KODE :	NO. URUT :	TGL. PENYELESAIAN :
Permohonan Ijin Penelitian an Diyah	24.2	3539/RSPKU/X/2016	29/10/2016 24/10/16

PERIHAL / ISI RINGKAS : Permohonan Ijin Penelitian an Diyah Arini Lestari

ASAL SURAT :
Fakultas Ilmu sosial & Humaniora UIN
Suka, Jl Marsda Adisucipto Yogyakarta

TGL :
22 Oktober

Kasem dan Anayati
Penelitian ini di PKU I baru
Penulis. Kasem dan Anayati
Kita memfaktakan monev

DIAJUKAN / DITERUSKAN :

INFORMAS

for mkl

Sulpek : ke dr. Uman
K. dan mengkonfirmasi kelesio
ker.
K. dan mengkonfirmasi kelesio

Stekt - y. & follow up 1/06/16

24/10/16

- mengadakan penemuan di :
1. RS. Bethesda
 2. RS. Bethesda
 3. RS. PKU Muhammadiyah Jogja

Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : September s.d Oktober 2016

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Dekan
Ka. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RAPIH

Jalan Cik Ditiro 30 Yogyakarta 55223

Telepon : 0274 - 514014, 514845, 563333

0274 - 552118

0274 - 514004, 514006,

E-mail : admin@pantirapih.or.id

(hunting system)

Instalasi Gawat Darurat

Informasi / Pendaftaran

<http://www.pantirapih.or.id>

Fax. : 0274 - 564583



CERTIFICATE NUMBER: 32910

Nomor : L 2545 /RSPR/E/XI / 2016
Hal : Izin Penelitian

8 November 2016

Kepada Yth. :
Dekan,
Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Dengan hormat,

Menanggapi surat Saudara No. : UIN.02/TU.SH/TL.00/1087/2016, tertanggal 29 September 2016 tentang permohonan izin Penelitian di RS Panti Rapih Yogyakarta, atas nama:

Nama : Diyah Arini Lestari
NIM : 11710083
Fakultas / Prodi : Ilmu Sosial Dan Humaniora / Psikologi
Lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga - Yogyakarta
Judul Penelitian : "Strategi Karir Sebagai Mediator Hubungan Antara Career Calling Dan Perceived Employability"

dapatlah kami sampaikan bahwa, pada dasarnya kami dapat mengizinkan permohonan tersebut di atas untuk melakukan Penelitian di RS Panti Rapih, dengan ketentuan sbb.:

1. Data semata-mata hanya untuk kepentingan sebagai karya ilmiah.
2. Menyerahkan pas foto ukuran 3 x 4 = 2 lembar
3. Selama melakukan Penelitian, tidak diperkenankan mengganggu pelayanan/ kenyamanan pasien.
4. Bersedia bekerja sama dengan penyedia data dan mentaati peraturan yang berlaku.
5. Wajib menyerahkan "naskah publikasi" dari hasil penelitian kepada RS. Panti Rapih.
6. Izin Penelitian dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang izin Penelitian ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.
7. Rumah Sakit Panti Rapih tidak bertanggung jawab atas penyimpangan dalam penulisan karya tulis ini, yang dilakukan oleh yang bersangkutan.
8. Penelitian dapat dilaksanakan setelah yang bersangkutan melakukan koordinasi dengan Bidang Pengelola Pelayanan Kesehatan RS Panti Rapih.

Demikian surat izin Penelitian ini kami diberikan, atas perhatian Saudara berikan, diucapkan terima kasih.

Direktur Pelayanan Kesehatan & Infrastruktur,

Valentina Dwi Yuli Siswianti, M.Kes

Tembusan :

- ☐ Kepala Bidang Pengelola Pelayanan Kesehatan RS Panti Rapih
- ☐ Kepala Bidang Pelayanan Medik - RS Panti Rapih



YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RAPIH

Jalan Cik Ditiro 30 Yogyakarta 55223

Telepon : 0274 - 514014, 514845, 563333

(hunting system)

Fax : 0274 - 564583

0274 - 552118

Instalasi Gawat Darurat

0274 - 514004, 514006,

Informasi / Pendaftaran

E-mail : admin@pantirapih.or.id

http://www.pantirapih.or.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : L.1065 /RSPR/A / XII/ 2016

Direktur Utama Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa sebagaimana tersebut di bawah ini :

N a m a : Diyah Arini Lestari
NIP : 97402181999031002
Fakultas / Prodi : Ilmu Sosial Dan Humaniora / Psikologi
Lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul **"Strategi Karir Sebagai Mediator Hubungan Antara Career Calling Dan Perceived Employability di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta"**

Demikian surat keterangan ini diterbitkan, agar oleh yang bersangkutan dapat diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian serta kerjasama yang diberikan dari semua pihak, kami mengucapkan terima kasih



Yogyakarta, 7 Desember 2016

Direktur Utama,

Dr. Teddy Janong, M.Kes.

LAMPIRAN II

TRY OUT



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKALA PENELITIAN




PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016

PRAKATA

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu sekalian

Salam hormat kami team penelitian dari Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian guna pengumpulan data penelitian.

Skala ini terdiri dari tiga bagian, yaitu: identitas, Skala I, II, III dan saran/masukan pada bagian akhir yang dapat Bapak/Ibu berikan terkait dengan skala yang saya berikan. Adapun tujuan dari skala ini adalah untuk **menggambarkan penggunaan strategi karir Bapak/ibu** yang terdiri dari beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu respon. Tugas Bapak/Ibu adalah memberikan satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sekarang, bukan jawaban yang seharusnya.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah **BENAR**, asalkan sesuai dengan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu yang sebenarnya. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban. Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin oleh peneliti.

Respon atau jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi skala ini

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

Erika Setyanti Kusumaputri

Diyah Arini Lestari

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) : _____
 Jenis Kelamin : P / L (Lingkari salah satu)
 Usia : _____ tahun
 Profesi : _____
 Lama Bekerja : _____ tahun
 Pendidikan Terakhir : _____

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama, kemudian berikan pendapat Bapak/Ibu pada lembaran yang telah kami bagikan untuk setiap pernyataan tersebut dengan cara memberikan tanda centang/tanda *check list* (✓) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah BENAR, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Bapak/Ibu alami.

Pilihan jawaban terdiri dari dua macam, pada SKALA I menggunakan **kesesuaian** sedangkan pada SKALA II dan SKALA III menggunakan **persetujuan**. Berikut ini penjelasannya:

SKALA I

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

*keterangan:

- SS = Bila SANGAT SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- S = Bila SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- N = Bila merasa ragu-ragu atau memilih NETRAL
- TS = Bila TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS = Bila SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

SKALA II dan SKALA III

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

*keterangan:

- SS = Bila SANGAT SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- S = Bila SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- N = Bila merasa ragu-ragu atau memilih NETRAL
- TS = Bila TIDAK SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS = Bila SANGAT TIDAK SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu

Jika Bapak/Ibu telah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, periksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan atau jawaban pada satu pernyataan.

CONTOH PENGISIAN SKALA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					

Jika Bapak/Ibu merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda centang (✓) pada pilihan SS, seperti contoh di bawah ini:

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	✓				

Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban sebelumnya, maka Bapak/Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (✓) dan menggantinya dengan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban baru yang Bapak/Ibu inginkan, seperti contoh di bawah ini:

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	✓				

SELAMAT MENGERJAKAN



SKALA I

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat mengatur jam kerja sesuai kebutuhan					
2.	Pekerjaan dijalankan sebagai rutinitas					
3.	Peraturan yang diterapkan organisasi cukup efektif					
4.	Pola kerja yang menetap akan lebih menguntungkan					
5.	Rutin mengakses media informasi untuk mengetahui perubahan dalam pekerjaan					
6.	Target kerja disusun sesuai permintaan organisasi					
7.	Pantang menyerah dalam menjalankan setiap tugas					
8.	Kegagalan dalam menyelesaikan tugas adalah hal yang sering terjadi					
9.	Pekejaan akan dapat dijalankan sesuai kemampuan					
10.	Saya akan merahasiakan informasi yang bermanfaat bagi orang lain					
11.	Kejujuran merupakan nilai penting dalam bekerja					
12.	Perbedaan pendapat merupakan hambatan dalam bekerja					
13.	Konflik yang terjadi diantara rekan kerja harus diselesaikan secara adil					
14.	Saya memiliki kelonggaran untuk mengatur pekerjaan					
15.	Permasalahan kerja yang terjadi harus diselesaikan					
16.	Rekan kerja kurang memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan					
17.	Selalu menghargai pendapat rekan kerja					
18.	Komunikasi dengan rekan kerja dilakukan ketika berada ditempat kerja					

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
19.	Informasi penting segera disampaikan kepada rekan kerja					
20.	Saya selalu bergantung pada bantuan rekan untuk menyelesaikan tugas					
21.	Pengambilan keputusan dilakukan dengan memperkirakan resiko					
22.	Pekerjaan ini saya jalani sesuai kebutuhan					
23.	Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis					
24.	Perubahan pekerjaan memberikan dampak positif bagi kehidupan					
25.	Visi-misi organisasi berbeda dengan tujuan saya					
26.	Jenis pekerjaan yang saya jalani merupakan hal penting bagi saya					
27.	Pekerjaan saat ini banyak menguras tenaga					
28.	Saya memiliki keterlibatan penuh dalam menjalankan pekerjaan					
29.	Jenis pekerjaan bukan merupakan hal yang penting					
30.	Visi-misi organisasi cukup jelas					
31.	Peraturan organisasi kurang dapat memfasilitasi kinerja saya					
32.	Kompleksitas pekerjaan saat ini harus dihadapi					
33.	Tugas-tugas dalam pekerjaan dilakukan secara spontan					
34.	Kesuksesan dapat dicapai melalui ketekunan dalam bekerja					

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai N = Netral STS = Sangat Tidak Sesuai
S = Sesuai TS = Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
35.	Pekerjaan yang dinilai seadanya akan membuat saya merasa kecewa					
36.	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara					
37.	Kasalahpahaman dengan rekan kerja merupakan hal yang sering terjadi					
38.	Rekan kerja percaya bahwa saya dapat menjaga rahasianya					
39.	Toleransi bukanlah hal penting					
40.	Saya selalu membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah					
41.	Tanggung jawab tidak diperlukan dalam bekerja					
42.	Kesepakatan bersama dalam bekerja harus ditaati					
43.	Keberhasilan rekan kerja dapat mengancam karir saya					
44.	Kritik dari rekan kerja harus dipertimbangkan dengan baik					
45.	Terjadi kesulitan untuk mempercayai rekan kerja					
46.	Bersikap terbuka dengan rekan kerja					
47.	Satu strategi cukup untuk menyelesaikan tugas					
48.	Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang kurang sesuai harapan					
49.	Setiap tugas dijalankan dengan penuh keyakinan					
50.	Pengambilan keputusan tidak memerlukan pertimbangan					
51.	Membutuhkan waktu cukup lama untuk beradaptasi dengan pola kerja yang baru					
52.	Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya					

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai N = Netral STS = Sangat Tidak Sesuai
S = Sesuai TS = Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
53.	Pekerjaan saat ini kurang memberikan kejelasan terhadap masa depan					
54.	Melalui pekerjaan, saya dapat berperan di masyarakat					
55.	Pekerjaan yang saya jalani kurang memberikan kontribusi bagi masyarakat					
56.	Mencapai kesuksesan dalam bekerja merupakan sebuah keharusan					
57.	Pekerjaan ini dijalankan sesuai keinginan organisasi					
58.	Tugas baru merupakan sebuah tantangan					
59.	Sulit beradaptasi terhadap perubahan peraturan yang baru					
60.	Selalu belajar dari kesalahan saat mengambil keputusan					
61.	Saya selalu ragu dalam mengambil keputusan					
62.	Tugas yang sulit merupakan tantangan yang harus diselesaikan					
63.	Kritik dari rekan kerja membuat saya merasa dipermalukan					
64.	Rekan kerja terbuka untuk berbagi hal pribadi dengan saya					
65.	Kinerja kelompok terhambat oleh perbedaan pendapat					
66.	Dukungan selalu diberikan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan					
67.	Tugas kerja dikerjakan sesuai kebutuhan					
68.	Bekerja dengan penuh tanggung jawab					
69.	Merasa curiga dengan rekan kerja yang menjadi baik pada saya					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
20.	Pekerjaan ini membuat hidup saya menjadi lebih disegani					
21.	Pekerjaan ini sesuai dengan potensi yang saya miliki					
22.	Pekerjaan ini memberikan solusi bagi kebutuhan pribadi					
23.	Target kerja yang melelahkan cenderung akan saya abaikan					
24.	Bekerja dengan maksimal agar hasilnya berguna bagi orang lain					
25.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan					
26.	Pekerjaan ini merupakan pilihan hidup saya					
27.	Saya menyukai pekerjaan yang menyenangkan					
28.	Pekerjaan saya untuk pengabdian kepada masyarakat					
29.	Kebingungan dalam bekerja masih sering saya rasakan					
30.	Keprihatinan terhadap keadaan sekitar, membuat saya memilih pekerjaan ini					
31.	Pekerjaan ini menghambat kreatifitas saya					
32.	Berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan					
33.	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
34.	Pencapaian karir ditentukan oleh seberapa besar					
35.	Saya akan memilih pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
36.	Pekerjaan ini saya jalani dengan suka cita					
37.	Pekerjaan saya sangat dibutuhkan di masyarakat					
38.	Setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi terhadap kesuksesan					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
39.	Perjuangan panjang saya tempuh untuk mendapatkan pekerjaan ini					
40.	Pekerjaan saat ini adalah impian saya sejak kecil					
41.	Segala materi yang saya inginkan pasti akan didapat					
42.	Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan secara periodik					
43.	Saya menerapkan batasan dalam hubungan kerja					
44.	Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila dapat bermanfaat bagi orang lain					
45.	Pengakuan orang lain terhadap pekerjaan sangat saya butuhkan					
46.	Hubungan dengan rekan kerja perlu dipelihara dengan baik					
47.	Tambahan tugas diperlukan untuk menaikkan gaji					
48.	Kesulitan dalam bekerja tidak pernah dirasakan					
49.	Beragam cara akan saya tempuh untuk memenuhi target kerja					
50.	Saya dapat mengabdikan kepada masyarakat melalui pekerjaan					
51.	Saya memiliki kemudahan untuk mencari pekerjaan lain					
52.	Kemajuan karir saya ditentukan oleh atasan					
53.	Pekerjaan ini saya peroleh dengan kerja keras					
54.	Target kerja membebani hidup saya					
55.	Tekad yang bulat akan membawa pada kesuksesan					
56.	Mencari peluang kerja lain untuk menambah penghasilan					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
20.	Pekerjaan ini membuat hidup saya menjadi lebih disegani					
21.	Pekerjaan ini sesuai dengan potensi yang saya miliki					
22.	Pekerjaan ini memberikan solusi bagi kebutuhan pribadi					
23.	Target kerja yang melelahkan cenderung akan saya abaikan					
24.	Bekerja dengan maksimal agar hasilnya berguna bagi orang lain					
25.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan					
26.	Pekerjaan ini merupakan pilihan hidup saya					
27.	Saya menyukai pekerjaan yang menyenangkan					
28.	Pekerjaan saya untuk pengabdian kepada masyarakat					
29.	Kebingungan dalam bekerja masih sering saya rasakan					
30.	Keprihatinan terhadap keadaan sekitar, membuat saya memilih pekerjaan ini					
31.	Pekerjaan ini menghambat kreatifitas saya					
32.	Berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan					
33.	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
34.	Pencapaian karir ditentukan oleh seberapa besar					
35.	Saya akan memilih pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
36.	Pekerjaan ini saya jalani dengan suka cita					
37.	Pekerjaan saya sangat dibutuhkan di masyarakat					
38.	Setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi terhadap kesuksesan					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
39.	Perjuangan panjang saya tempuh untuk mendapatkan pekerjaan ini					
40.	Pekerjaan saat ini adalah impian saya sejak kecil					
41.	Segala materi yang saya inginkan pasti akan didapat					
42.	Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan secara periodik					
43.	Saya menerapkan batasan dalam hubungan kerja					
44.	Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila dapat bermanfaat bagi orang lain					
45.	Pengakuan orang lain terhadap pekerjaan sangat saya butuhkan					
46.	Hubungan dengan rekan kerja perlu dipelihara dengan baik					
47.	Tambahan tugas diperlukan untuk menaikkan gaji					
48.	Kesulitan dalam bekerja tidak pernah dirasakan					
49.	Beragam cara akan saya tempuh untuk memenuhi target kerja					
50.	Saya dapat mengabdikan kepada masyarakat melalui pekerjaan					
51.	Saya memiliki kemudahan untuk mencari pekerjaan lain					
52.	Kemajuan karir saya ditentukan oleh atasan					
53.	Pekerjaan ini saya peroleh dengan kerja keras					
54.	Target kerja membebani hidup saya					
55.	Tekad yang bulat akan membawa pada kesuksesan					
56.	Mencari peluang kerja lain untuk menambah penghasilan					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
57.	Kegagalan tidak menghentikan langkah untuk mencapai tujuan					
58.	Saya mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi					
59.	Saya menjalani pekerjaan ini dengan penuh keyakinan					
60.	Pekerjaan yang memberikan manfaat kepada sesama mampu memberikan kebahagiaan					

Saran/ masukan :

1.
2.
3.

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan **SKALA TAHAP II**

Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya, mohon periksa kembali

Barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

SEMANGAAATTTT ☺☺☺

SKALA III

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

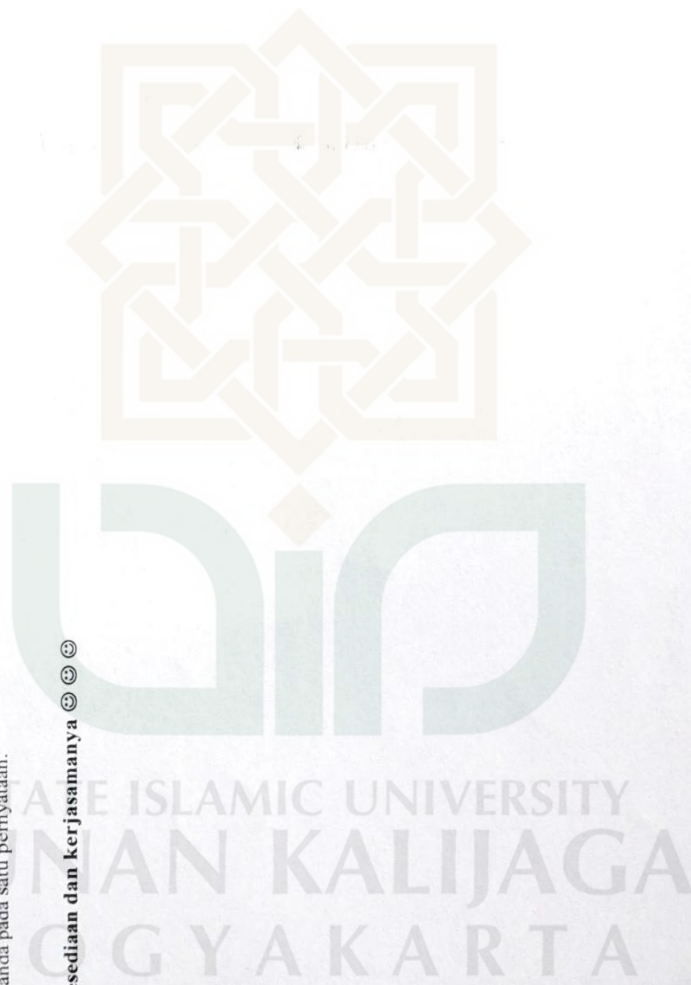
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Padaanya jam kerja membuat saya tidak bisa bersenang-senang					
2.	Pekerjaan dijalani dengan perencanaan					
3.	Pekerjaan yang belum diselesaikan akan dibawa ke rumah					
4.	Bekerja seharian sangat melelahkan					
5.	Bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan					
6.	Berangkat kerja lebih awal untuk mempelajari tugas yang akan dikerjakan					
7.	Pekerjaan saat ini menguntungkan secara finansial					
8.	Dimanapun saya berada, saya selalu memikirkan pekerjaan					
9.	Saya mengambil lembur kerja untuk mengasah keahlian					
10.	Saya tidak membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor					
11.	Persiapan sebelum berangkat kerja sangat penting untuk dilakukan					
12.	Lembur kerja dilakukan untuk menambah penghasilan					

Saran/ masukan :

1.
2.
3.

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan keseluruhan dari skala ini,
mohon periksa untuk yang terakhir barangkali ada yang terlewatkan atau
jawaban ganda pada satu pernyataan.

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya 😊😊



1
24/3/16

Disusun oleh
: Diyah Arini Lestari

Professional Judgement
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap *perceived employability* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kota Yogyakarta

1. Skala *Perceived Employability*

Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) sebagai bentuk adaptasi aktif (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No.	Aspek	Indikator		Aitem		Professional Judgement
				Favorable	Unfavorable	
1.	Identitas karir <i>pekerjaan</i>	Penahaman terhadap identitas peran identitas pekerjaan dan identitas organisasi	Melaksanakan setiap tugas kerja dengan sebaik-baiknya	Pekerjaan saat ini merupakan prioritas utama dalam hidup	Organisasi kurang memberikan pelatihan yang bermanfaat terhadap kemajuan kinerja karyawan	
2.	Adaptasi pribadi <i>pekerjaan</i>	Kemampuan untuk beradaptasi secara positif dan aktif Menunjukkan adanya kinerja produktif	Memanfaatkan setiap peluang yang ada dengan sebaik-baiknya Berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik dari hari ke hari	Mengambil keuntungan pribadi dalam berbagai kesempatan Sering terlambat datang kerja		
3.	Kapital sosial dan manusia <i>kegiatan</i>	Kemampuan interpersonal untuk membangun jaringan sosial Pengelolaan diri untuk kemajuan karir	Bersikap jujur dan terbuka dengan rekan kerja maupun atasan Menyelesaikan setiap permasalahan dalam kerja dengan bijaksana	Memarahi rekan kerja yang sengaja melakukan kesalahan Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas kerja		
		Total		6	6	

2. Skala Career Calling

Career calling sebagai bentuk religiusitas dalam bekerja merupakan sebuah kecenderungan yang mengarah adanya panggilan untuk setiap pekerjaan yang menciptakan rasa akan tujuan dan memberikan kebermaknaan secara pribadi atas pemenuhan nilai-nilai lain (panggilan hati yang datangnya dari Tuhan untuk membantu individu lain melalui pekerjaannya karena kodrat manusia adalah makhluk sosial) sebagai sumber motivasi utama dalam bekerja (Dik dan Duffy, 2009).

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Orientasi Tindakan <i>perilaku</i>	<i>Career calling</i> merupakan kesadaran diri untuk mewujudkan panggilan dari Tuhan <i>Career calling</i> dilakukan untuk memperoleh kebermaknaan hidup <i>Career calling</i> dilakukan melalui kejelasan tujuan dan tindakan <i>Career calling</i> dilakukan berdasarkan konsep diri <i>Career calling</i> didorong oleh ketajaman doa dan suara hati <i>Career calling</i> dilakukan dengan cara mencari pekerjaan yang sesuai dengan tujuan karimnya <i>Career calling</i> dilakukan untuk mewujudkan tujuan sosial <i>Career calling</i> dilakukan untuk memperbaiki keadaan sosial	Pekerjaan saat ini merupakan kehendak yang sudah ditentukan Allah SWT Berkat pekerjaan saat ini, hidup saya menjadi lebih berarti Saya memilih pekerjaan ini karena sesuai dengan keinginan Pekerjaan saat ini sesuai dengan potensi yang saya miliki Saya selalu berdoa agar Allah SWT memberikan kemudahan dalam bekerja Pekerjaan ini saya jalani dengan senang hati Saya memilih pekerjaan ini karena memiliki tujuan sosial Saya dapat berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan ini	Pekerjaan ini saya peroleh berkat bantuan orang lain Saya akan mencari pekerjaan baru yang memberikan gaji lebih besar Pekerjaan saat ini hanyalah untuk mencari pengalaman kerja Saya selalu mengalami kesulitan dalam menjalani pekerjaan ini Saya memilih pekerjaan ini karena tidak ada pilihan lain Saya akan mencari pekerjaan lain yang memberikan gaji lebih tinggi Pekerjaan ini sangat menguntungkan secara pribadi Pekerjaan ini membuat saya merasa tertekan	<i>konten</i> <i>kepuas</i>
2.	Rasa akan kejelasan tujuan dan misi pribadi <i>pener</i>				
3.	Tujuan pro-sosial <i>pener</i>				
Total			8	8	

3. Skala Strategi Karir

Strategi Karir merupakan serangkaian tindakan yang didesain untuk membantu karyawan dalam rangka mencapai tujuan karir (Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000)

Organisasinya

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Membuat peluang dalam karir	Keinginan memperoleh ketrampilan baru yang berguna untuk kemajuan karir Keinginan menambah pengetahuan yang diperlukan untuk mengubah karir	Senang terlibat dalam pelatihan yang bermanfaat untuk kemajuan karir Selalu berusaha untuk menambah keahlian kerja	Kesulitan menghadapi perubahan dalam pekerjaan Sulit terbuka dengan rekan kerja	Jep
2.	Nominasi diri/ menunjukkan diri	Mengajukan diri kepada atasan/ supervisor untuk menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan posisi Mengajukan diri kepada atasan/bos untuk menjadi penanggung jawab yang lebih tinggi	Mengajukan diri sebagai penanggung jawab dalam sebuah tugas yang belum tuntas Bersedia menjadi <i>team leader</i> dalam sebuah proyek	Selalu melimpahkan tugas yang membebani kepada rekan kerja Giat bekerja ketika atasan akan memeriksa hasil kerja	
3.	Memperluas keterlibatan kerja	Menunjukkan komitmen untuk bekerja secara lembur dan menyelesaikan pekerjaannya di rumah Meluangkan waktu untuk memikirkan pekerjaan.	Membawa pulang pekerjaan yang belum selesai Merencanakan perkembangan karir dimasa depan dengan matang	Mengambil lembur kerja untuk menambah gaji Sulit membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan kerja	
4.	Mencari bimbingan	Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari supervisor/ orang berpengalaman yang ada didalam organisasi Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari orang berpengalaman yang ada diluar organisasi	Mengambil pelajaran dari pengalaman yang diperoleh rekan kerja Tidak malu untuk belajar dengan orang lain yang lebih berpengalaman	Merasa sakit hati apabila atasan menilai hasil pekerjaan dengan seandainya Merasa malu ketika menceritakan masalah pekerjaan kepada orang lain	
5.	Kesesuaian pendapat	Adanya kesesuaian pendapat dengan supervisor meskipun tidak sungguh-sungguh Adanya usaha untuk membangun jaringan didalam organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan	Mendukung kebijakan atasan yang membawa pada kebaikan bersama Menjalin komunikasi yang sehat dengan rekan kerja	Menyetujui keputusan yang diambil oleh atasan dengan terpaksa Keahlian kerja yang dimiliki saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan kerja	
6.	Jaringan	Adanya usaha untuk membangun jaringan diluar organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan Adanya usaha untuk menentukan apa yang disukai oleh supervisor dan ketertarikan dari kehidupannya	Bergabung dengan komunitas yang dapat menambah pengetahuan kerja Melakukan improvisasi dalam melaksanakan setiap tugas agar atasan menjadi terkesan	Merasa tersaingi dengan orang lain yang memiliki pekerjaan serupa Selalu mentaati setiap instruksi dari atasan untuk menyenangkan hatinya	
7.	Perbaikan lain/ perilaku menyenangkan				
Total			12	12	

2
8/4/16

Disusun oleh
Professional Judgement

: Diyah Arini Lestari

: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap perceived employability pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

1. Skala Perceived Employability

Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No	Aspek	Indikator	Aitem	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Identitas karir: merupakan kemampuan individu untuk mendefinisikan diri dalam konteks pekerjaan yang meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi	Mampu memahami identitas pekerjaan Mampu memahami identitas pekerjaan	Melakukan setiap pekerjaan dengan baik-baiknya Berusaha untuk selalu menambah pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	Pekerjaan saat ini merupakan prioritas utama dalam hidup Cepat merasa puas dengan hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan	
2.	Adaptasi pribadi: merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang berhubungan agar tetap memiliki kinerja produktif dan dapat mencapai keberhasilan karir (tindakan pro-aktif, optimis, keinginan untuk selalu belajar, fleksibilitas pribadi dan sikap diri)	Mampu beradaptasi terhadap perubahan situasi dalam karir Mampu menunjukkan kinerja produktif Mampu membangun jaringan sosial	Mampu memanfaatkan setiap peluang yang ada dengan sebaik-baiknya Berusaha untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dari hari ke hari Bersikap jujur dan terbuka dengan rekan kerja	Berusaha untuk mengambil keuntungan pribadi dalam setiap kesempatan Merasa malu apabila harus bertanya dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan Berusaha mencari kesalahan rekan kerja agar dapat memarahinya	
3.	Kapital sosial: merupakan kemampuan interpersonal dan kesiapan informasi melalui jaringan kerja untuk memahami peluang karir dan perkembangan organisasi. Kapital manusia merupakan faktor sumber daya individu yang mempengaruhi kemajuan karir.	Mampu melakukan pengelolaan diri guna mencapai kemajuan karir	Menyelesaikan setiap permasalahan kerja dengan bijaksana	Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	
Total				6	6

Sebaran responnya: skala likert 1
4 3 (netral) 0
SS S N TS STS
Kemampuan interpersonal

2. Skala Career Calling

Career calling sebagai bentuk religiusitas dalam bekerja merupakan sebuah kecenderungan yang mengarahkan adanya panggilan untuk mencari pekerjaan yang menciptakan rasa dan keinginan untuk memberikan kebermanaan secara pribadi, ~~dan~~ pemenuhan nilai-nilai lap sebagai sumber motivasi utama dalam bekerja (nilai-nilai ~~yang~~ membantu individu lain melalui pekerjaannya karena pada dasarnya kodrat manusia adalah makhluk sosial).

Dik dan Duffy, 2009; Elangovan, Pinder dan McLean, 2016)

Total	6	6
		Application keep sir X

3. Skala Strategi Karir

Strategi karir merupakan serangkaian tindakan yang dapat digunakan oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Gould dan Penley, 1984 dalam Guthrie, Coate dan Schwoerer, 1998; Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

No	Aspek	Indikator	Aitem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Membuat keuntungan dalam karir, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh kesempatan dan pengetahuan yang diperlukan guna mengubah karir.	Mampu memperoleh baru untuk kemajuan karir Mampu menambah pengetahuan untuk mengubah karir	Senang terlibat dalam pelatihan yang bermanfaat untuk kemajuan karir Selalu berusaha untuk menambah keahlian kerja	Kesulitan menghadapi perubahan dalam pekerjaan Sering mengalami kesulitan ketika bekerja sama dengan rekan kerja	
2.	Nominasi diri/ menunjukkan diri, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk merujuk kepada pergantian posisi dengan menyatakan diri kepada atasan mengenai ketertarikan dalam memberikan tugas spesifik dan tanggung jawab yang lebih tinggi tingkatannya	Mampu menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan Mampu menjadi penanggung jawab yang lebih tinggi	Mengajukan diri sebagai penanggung jawab dalam sebuah tugas yang belum tuntas Bersedia menjadi <i>team leader</i> dalam sebuah proyek	Melimpahkan tugas yang membebani kepada rekan kerja Giat bekerja untuk mendapat pujian	
3.	Memperluas keterlibatan kerja, merupakan komitmen yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja berdasarkan jam lembur kerjanya atau membawa pekerjaannya agar dapat dikerjakan di rumah dan meluangkan waktu untuk memikirkan pekerjaan.	Mampu menunjukkan komitmen bekerja secara lembur dan menyelesaikan pekerjaannya di rumah Mampu meluangkan waktu untuk memikirkan pekerjaan.	Bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum selesai Merencanakan perkembangan karir dimasa depan dengan matang	Mengambil lembur kerja untuk menambah pendapatan Sulit membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan kerja	
4.	Mencari bimbingan, merupakan kebutuhan untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan maupun dari orang lain yang lebih berpengalaman, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.	Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari supervisor/orang berpengalaman yang ada didalam organisasi Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari orang berpengalaman yang ada diluar organisasi	Mengambil pelajaran dari pengalaman yang diperoleh rekan kerja Tidak segan untuk belajar dengan orang lain yang lebih berpengalaman	Merasa sakit hati apabila hasil pekerjaan dinilai dengan seandainya Merasa malu ketika menceritakan masalah pekerjaan kepada orang lain	
5.	Kesesuaian pendapat, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh persetujuan pendapat dengan atasan meskipun tidak sungguh-sungguh setuju dengan pendapat atasan tersebut	Mampu menyesuaikan pendapat dengan supervisor meskipun tidak sungguh-sungguh	Mendukung setiap kebijakan yang membawa pada kebaikan bersama	Menyetujui keputusan yang diambil dengan terpaksa	
6.	Jaringan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu dengan cara membangun jaringan di dalam maupun di luar organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan.	Mampu membangun jaringan didalam organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan	Menjalin komunikasi yang sehat dengan rekan kerja	Keahlian kerja yang dimiliki saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan kerja	

	Informasi dan dukungan yang diperoleh akan menjadi bahan pertimbangan dalam rangka kemajuan karirnya.	Mampu membangun jaringan organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan	Memperoleh keuntungan yang dapat menambah pengetahuan kerja setelah bergabung dengan organisasi profesi	Merasa bersaing dengan orang lain yang memiliki pekerjaan serupa	
7.	Perbaikan lain/ perilaku menyenangkan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu guna menentukan apa yang disukai atasan dan apa yang tidak disukai serta mengambil ketertarikan dari kehidupan pribadi atasannya. Hal ini dilakukan agar dapat menjalin komunikasi yang lebih menyenangkan dan dapat menimbulkan adanya kesan positif	Mampu menentukan apa yang disukai oleh supervisor dan mengambil ketertarikan dari kehidupannya	Melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk pengabdian terhadap komite kode etik profesi	Mentaati setiap instruksi dari organisasi profesi hanya untuk mencari aman	
Total			12	12	

Disusun oleh
Professional Judgement

: Diyah Arini Lestari
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap perceived employability pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

1. Skala Perceived Employability

Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Altem	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Identitas karir , merupakan gambaran individu terhadap berbagai macam pengalaman karir yang akan memberikan pemahaman mengenai "siapa saya". Identitas karir meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi.	Identitas peran Identitas pekerjaan Identitas organisasi	Datang ke tempat kerja tepat waktu Menjalankan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab Selalu berpedoman pada nilai-nilai organisasi ketika bekerja Mengambil setiap kesempatan kerja	Mecuri-curi kesempatan disela jam kerja untuk kepentingan pribadi yang berhasil diselesaikan Kepentingan pribadi lebih penting dibanding kepentingan organisasi Tidak tertarik dengan tugas baru Merasa sudah nyaman dengan pekerjaan saat ini		
2.	Adaptasi pribadi , merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir. Bentuk adaptasi pribadi meliputi terbuka, kecenderungan untuk selalu belajar, optimis, kemampuan pengendalian diri dan efikasi diri (kemampuan melaksanakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan) sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta karakteristik lain yang berhubungan	Keterbukaan pada pengalaman Kecenderungan untuk selalu belajar Optimis Kemampuan pengendalian diri Kemampuan untuk mengenali kemampuan yang dimiliki (<i>self-efficacy</i>)	Selalu mengakses media informasi yang dapat menambah pengetahuan kerja Kedisiplinan dan ketekunan akan menghantarkan pada kesuksesan Dapat memperlakukan resiko yang mungkin akan terjadi sebelum mengambil keputusan Menyelesaikan setiap masalah dengan cara yang dibenarkan	Merasa kurang yakin ketika harus menyelesaikan tugas baru Menyelesaikan setiap tugas dengan terburu-buru Selalu bergantung kepada orang lain ketika akan mengambil keputusan		
3.	Kapital sosial , merupakan jaringan sosial yang akan mengarahkan pada kemampuan interpersonal dan kesediaan informasi melalui jaringan kerja. Hal tersebut akan berguna untuk memahami peluang karir dan perkembangan organisasi.	Ketrampilan mendengarkan Ketrampilan memberikan umpan balik Ketrampilan membujuk Ketrampilan mengatasi konflik dengan orang lain	Selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Dapat memberikan masukan yang membangun bagi rekan kerja Menyelesaikan tugas bersama dengan kerja sama yang solid Mengutamakan kesepakatan bersama	Merasa tegang ketika ada rekan kerja yang mengeluh Mencemooh kegagalan-rekan kerja Membiarkan rekan kerja melakukan kesalahan Mengambil keputusan secara sepihak		
Total			12	12	24	
Respon =			SS (Sangat Sesuai)	S (Sesuai)	N (Netral)	TS (Tidak Sesuai)
						STS (Sangat Tidak Sesuai)

2. Skala Career Calling

Career calling sebagai bentuk religiusitas dalam bekerja merupakan sebuah kecenderungan panggilan pekerjaan yang memberikan rasa kebermaknaan secara pribadi terhadap pemenuhan nilai-nilai yang berkaitan dengan panggilan hati dan bertujuan untuk membantu individu lain (Dik dan Duffy, 2009; Elangovan, Pinder dan McLean, 2010).

2. Skala Career Calling

Career calling sebagai bentuk religiusitas dalam bekerja merupakan sebuah kecenderungan panggilan pekerjaan yang memberikan rasa kebermaknaan secara pribadi terhadap pemenuhan nilai-nilai yang berkaitan dengan panggilan hati dan bertujuan untuk membantu individu lain (Dik dan Duffy, 2009; Elangovan, Pinder dan McLean, 2010).

No	Aspek	Indikator	Aitem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Orientasi Tindakan , merupakan kemampuan individu dalam melakukan serangkaian tindakan untuk mewujudkan keyakinan terhadap pencapaian tujuan karir, penunjukan sikap yang lebih baik, nilai esensi dari sumber panggilan dan fokus tindakan yang memotivasi mereka guna mencapai kebermaknaan hidup.	Keyakinan terhadap tujuan karir Nilai esensi dari sumber panggilan Fokus tindakan yang memotivasi	Menunjukkan sikap yang baik selama bekerja Menjalani pekerjaan dengan senang hati Menolong orang lain yang mengalami masalah	Bekerja sesuai dengan kehendak sendiri Merasa terbebani dengan pekerjaan saat ini Selalu menghindar ketika terjadi permasalahan	
2.	Rasa akan kejelasan tujuan dan misi pribadi , merupakan bentuk kejelasan terhadap tujuan karir dan tindakan untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui serangkaian tindakan yang tepat serta melibatkan adanya konsep diri guna mencapai karir yang sesuai dengan hati nuraninya	Dapat menerima berbagai kemungkinan yang akan terjadi dalam rangka mencapai tujuan Memiliki eksistensi untuk mencapai tujuan (<i>life in the moment</i>) Dapat bertindak sesuai dengan impuls (spontanitas dan intuitif) Memiliki kebebasan untuk memilih dan bertindak mencapai tujuan Memiliki kreatifitas yang kuat sehingga dapat mencapai tujuan	Pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas Pengalaman kerja akan berhubungan dengan kemampuan untuk menyelesaikan masalah Memutuskan suatu tindakan yang dirasa benar Pencapaian terhadap tujuan karir dapat ditentukan oleh seberapa besar usaha yang dilakukan Memiliki banyak cara yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan karir	Merasa sangat bersalah ketika melakukan kesalahan Mengambil kesempatan yang sesuai dengan keinginan saja Merasa takut ketika hendak menyampaikan pendapat kepada orang lain Menjadi tim pelaksana dalam sebuah proyek untuk menghindari masalah Kegagalan yang dialami akan menimbulkan kekhawatiran untuk memulai langkah baru	
3.	Tujuan pro-sosial , merupakan keinginan dan usaha yang dilakukan melalui program kerja yang memberikan manfaat bagi orang lain dan semata-mata tidak hanya untuk kepentingan pribadi	Pekerjaan yang dilakukan saat ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain	Merasa bahagia apabila dapat membantu orang lain melalui keilmuan yang sudah dipelajari	Pekerjaan ini sangat menguntungkan secara pribadi	
Total			9	9	18
Respon =		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)
					STS (Sangat Tidak Setuju)

3. Skala Strategi Karir

Strategi karir merupakan serangkaian tindakan yang dapat digunakan oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Gould dan Penley, 1984 dalam Guthrie, Coate dan Schworer, 1998; Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Membuat keuntungan , merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan kemampuan dan memperoleh pembelajaran dari pengalaman kerjanya sehingga dapat mencapai kesuksesan karir.	Keinginan mengembangkan kemampuan untuk pengalaman kerja memberikan pembelajaran untuk mencapai kesuksesan karir	Bersedia dilibatkan dalam pelatihan yang bermanfaat untuk kemajuan karir Mengambil tambahan jam kerja untuk mengasah kemampuan	Pelatihan kerja hanya membuang-buang waktu Kemampuan saya dalam bekerja sudah tidak diragukan lagi	
2.	Mencalonkan diri , merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk menjadi pemimpin dalam sebuah tugas dan mampu menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan	Bersedia menjadi pemimpin dalam sebuah tugas Bersedia menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan	Bersedia menjadi <i>leader</i> dalam sebuah proyek yang akan dikerjakan Bersedia menyelesaikan pekerjaan rekan kerja dalam satu tim yang sedang sakit agar dapat selesai tepat waktu	Berusaha menjadi pusat perhatian agar mendapat pujian dari rekan kerja Melimpahkan tugas kerja yang membebani kepada rekan kerja	
3.	Memperluas keterlibatan kerja , merupakan komitmen yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja diluar jam kerjanya dan meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan karir	Menunjukkan komitmen untuk bekerja secara lembur Meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan karir	Bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum selesai Merencanakan kemajuan karir dengan menunjukkan kinerja terbaik Mengambil pelajaran dari setiap pengalaman yang diperoleh rekan kerja	Mengambil lembur kerja untuk menambah pendapatan Pekerjaan saat ini sangat menguntungkan secara finansial Merasa sakit hati apabila hasil pekerjaan dinilai sekenanya oleh orang lain	
4.	Mencari bimbingan , merupakan kebutuhan untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan maupun dari orang lain yang lebih berpengalaman, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.	Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari supervisor/orang berpengalaman yang ada di dalam organisasi	Tidak segan untuk bertanya dengan orang lain yang lebih berpengalaman	Malu menceritakan masalah pekerjaan kepada orang lain	
5.	Kesesuaian pendapat , merupakan tindakan tidak sungguh-sungguh setuju dengan pendapat atasan agar memperoleh persetujuan pendapat	Tidak sungguh-sungguh setuju dengan pendapat atasan	Mendukung setiap kebijakan yang membawa pada kebaikan bersama	Menyetujui setiap keputusan yang diambil dengan terpaksa	
6.	Jaringan , merupakan usaha yang dilakukan oleh individu dengan cara membangun jaringan di dalam maupun di luar organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka kemajuan karirnya.	Mampu membangun jaringan di dalam organisasi Mampu membangun jaringan di luar organisasi	Menjalin komunikasi yang sehat dengan rekan kerja akan sangat menguntungkan Bergabung dengan organisasi profesi untuk mengembangkan pengetahuan kerja	Komunikasi yang dijalin dengan rekan kerja hanya sebatas kepentingan kerja semata Merasa tersaingi dengan orang lain yang memiliki pekerjaan serupa	
7.	Perbaikan lain/ perilaku menyenangkkan , merupakan usaha yang dilakukan oleh individu agar disukai oleh atasannya dengan mengambil ketertarikan dari kehidupan pribadi atasannya	Melakukan pekerjaan yang sesuai kehendak dari atasan	Melaksanakan setiap pekerjaan dengan penuh ketataan sebagai bentuk pengabdian terhadap komite kode etik profesi	Mentaati peraturan dari organisasi profesi untuk mencari aman	
Total			12	12	24
Respon =			SS (Sangat Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)	

Disusun oleh
Profesional Judgement

Struktur Usmat
Doux beprmp [SPD] Visi Misi organisasi jelas dapat dipahami
9/5/16

: Diyah Arini Lestari
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap *perceived employability* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

1. Skala Perceived Employability
Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Identitas karir, merupakan gambaran individu terhadap berbagai macam pengalaman karir yang akan memberikan penilaian "siapa saya" identitas karir meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi.	Identitas peran	Datang ke tempat kerja tepat waktu Mengerahkan seluruh tenaga yang saya miliki dalam menjalankan aktivitas kerja Menyampaikan aspirasi dalam forum pertemuan Pekerjaan ini saya jalani dengan penuh tanggung jawab Pekerjaan ini sangat penting bagi saya Pekerjaan saat ini dapat menghantarkan saya menuju kesuksesan Tujuan organisasi sejalan dengan apa yang saya harapkan Bekerja sesuai dengan kode etik profesi	Saya selalu mengevaluasi terhadap kinerja yang sudah dilakukan Peran saya dalam bekerja tidak memberikan manfaat yang bermakna Merasa bosan dengan pekerjaan saat ini Merasa cepat puas dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan Bekerja cukup menyita waktu Profesi yang saya jalani saat ini merupakan prioritas utama dalam hidup Pekerjaan yang saya lakukan hanya untuk memenuhi keinginan organisasi Visi-misi organisasi tidak sesuai dengan tujuan saya Kepatuhan saya dalam bekerja semata-mata hanya untuk mencari aman Saya mengalami kesulitan ketika menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja Saya akan memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan Saya hanya akan melaksanakan tugas yang hasilnya sudah pasti Merasa sudah nyaman dengan pekerjaan saat ini Pekerjaan ini sudah pasti, tidak perlu melakukan pekerjaan Saya tidak pernah melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara berkala Melakukan setiap tugas tanpa perencanaan yang matang Pegawai di tugas dalam pekerjaan Atkey dan scr spontan	Peran Membantu kegiatan / pole? dan pengalaman harus
2.	Adaptasi pribadi, merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir. Bentuk adaptasi pribadi meliputi terbuca, kecenderungan untuk selalu belajar, optimis, kemampuan	Terbuka dengan perubahan pada pekerjaan Kecenderungan untuk selalu belajar	Saya menerima perubahan dalam pekerjaan akan memberikan pengaruh yang positif Pekerjaan dengan kesulitan tinggi membuat saya menjadi lebih tertantang Antusias dengan tugas baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya Rutin mengakses media informasi yang dapat menunjang karir saya Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis Selalu belajar dari kesalahan yang pernah saya lakukan mengambil keputusan	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini Pekerjaan ini sudah pasti, tidak perlu melakukan pekerjaan Saya akan memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan Saya hanya akan melaksanakan tugas yang hasilnya sudah pasti Merasa sudah nyaman dengan pekerjaan saat ini Pekerjaan ini sudah pasti, tidak perlu melakukan pekerjaan Saya tidak pernah melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara berkala Melakukan setiap tugas tanpa perencanaan yang matang Pegawai di tugas dalam pekerjaan Atkey dan scr spontan	

pengendalian diri dan efikasi diri (kemampuan melaksanakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan)	Optimis	Ketekunan dan kedisiplinan dapat menghantarkan pada kesuksesan Hidup saya menjadi lebih berguna dengan profesi seperti saat ini Setiap permasalahan kerja yang terjadi, saya hadapi dengan bijaksana Dapat memperkirakan resiko yang akan terjadi sebelum mengambil keputusan merupakan hal yang penting Selama bekerja saya selalu menunjukkan sikap yang baik Saya dapat merencanakan kemajuan karir dengan baik	Keraguan membuat saya menjadi kurang percaya diri dalam mengambil keputusan Saya lebih memilih pekerjaan yang bisa dilakukan dengan seadanya Target kerja membuat saya merasa tertekan			
	Kemampuan pengendalian diri	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Bagi saya yang terpenting adalah dapat menyelesaikan setiap tugas dengan cepat Mudah terpencil apabila terjadi keributan di tempat kerja Saya sering mengalami kegagalan dalam menangani pekerjaan Saya selalu meminta pendapat orang lain ketika akan mengambil keputusan Tugas yang sudah saya kerjakan selalu tidak sesuai harapan			
	Kemampuan menyelesaikan menyelesaikan kemampuan yang dimiliki (self-efficacy) menyelesaikan	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Saya selalu meminta pendapat orang lain ketika akan mengambil keputusan Tugas yang sudah saya kerjakan selalu tidak sesuai harapan			
	Kemampuan menyelesaikan menyelesaikan kemampuan yang dimiliki (self-efficacy) menyelesaikan	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Saya selalu meminta pendapat orang lain ketika akan mengambil keputusan Tugas yang sudah saya kerjakan selalu tidak sesuai harapan			
3. Kapital sosial , merupakan jaringan sosial yang akan mengarahkan pada kemampuan interpersonal dan kesediaan informasi kerja Hal tersebut akan berguna untuk memahami pehbang karir dan perkembangan organisasi.	Ketrampilan mendengarkan	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Saya kurang memiliki variasi strategi dalam bekerja Mendominasi ketika berada di dalam forum Merasa tegang ketika ada rekan kerja yang selalu mengeluh Saya selalu berpura-pura tidak mengetahui permasalahan dihadapi oleh rekan kerja Menertawakan rekan kerja yang sedang bercerita mengenai kegagalan yang dihadapinya Saya tidak suka ketika rekan kerja meminta bantuan secara mendadak Menghindari komunikasi dengan rekan kerja yang sering terlibat masalah Membiarkan rekan kerja yang akan melakukan kesalahan Saya sering gagal membujuk rekan kerja yang ingin mengundurkan diri Kesepakatan dengan rekan kerja haruslah memberikan untung yang lebih banyak bagi saya Saya sering mengambil keputusan secara sepihak Selalu bergantungan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi Mencari keuntungan secara pribadi dalam permasalahan yang terjadi			
	Ketrampilan memberikan umpan balik	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Saya kurang memiliki variasi strategi dalam bekerja Mendominasi ketika berada di dalam forum Merasa tegang ketika ada rekan kerja yang selalu mengeluh Saya selalu berpura-pura tidak mengetahui permasalahan dihadapi oleh rekan kerja Menertawakan rekan kerja yang sedang bercerita mengenai kegagalan yang dihadapinya Saya tidak suka ketika rekan kerja meminta bantuan secara mendadak Menghindari komunikasi dengan rekan kerja yang sering terlibat masalah Membiarkan rekan kerja yang akan melakukan kesalahan Saya sering gagal membujuk rekan kerja yang ingin mengundurkan diri Kesepakatan dengan rekan kerja haruslah memberikan untung yang lebih banyak bagi saya Saya sering mengambil keputusan secara sepihak Selalu bergantungan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi Mencari keuntungan secara pribadi dalam permasalahan yang terjadi			
	Ketrampilan membujuk	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Saya kurang memiliki variasi strategi dalam bekerja Mendominasi ketika berada di dalam forum Merasa tegang ketika ada rekan kerja yang selalu mengeluh Saya selalu berpura-pura tidak mengetahui permasalahan dihadapi oleh rekan kerja Menertawakan rekan kerja yang sedang bercerita mengenai kegagalan yang dihadapinya Saya tidak suka ketika rekan kerja meminta bantuan secara mendadak Menghindari komunikasi dengan rekan kerja yang sering terlibat masalah Membiarkan rekan kerja yang akan melakukan kesalahan Saya sering gagal membujuk rekan kerja yang ingin mengundurkan diri Kesepakatan dengan rekan kerja haruslah memberikan untung yang lebih banyak bagi saya Saya sering mengambil keputusan secara sepihak Selalu bergantungan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi Mencari keuntungan secara pribadi dalam permasalahan yang terjadi			
	Ketrampilan mengatasi konflik dengan orang lain	Setiap masalah pekerjaan akan saya selesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Pengalaman kerja yang sudah saya lalui akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki Saya selalu memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk dapat menyampaikan pendapatnya Menjadi pendengar yang baik ketika ada rekan kerja yang memberikan nasihat Segera membantu rekan kerja ketika mendengar adanya kesulitan yang sedang dihadapi Ketika ada rekan kerja yang bertanya, saya akan menjawabnya dengan sebaik mungkin Saya berusaha untuk bisa membantu rekan kerja dalam setiap situasi Memberikan saran adalah bentuk kepedulian yang dapat saya lakukan ketika rekan kerja menghadapi kesulitan Saya selalu mengajak rekan kerja untuk dapat mengedepankan kerjasama Mencapai kesuksesan secara bersama adalah mimpi yang saya sampaikan kepada rekan kerja Saya selalu memberikan contoh kepada rekan kerja bahwa segala sesuatu itu sangat mungkin untuk dilakukan Setiap mengambil keputusan, saya selalu mengutamakan musyawarah mufakat	Saya kurang memiliki variasi strategi dalam bekerja Mendominasi ketika berada di dalam forum Merasa tegang ketika ada rekan kerja yang selalu mengeluh Saya selalu berpura-pura tidak mengetahui permasalahan dihadapi oleh rekan kerja Menertawakan rekan kerja yang sedang bercerita mengenai kegagalan yang dihadapinya Saya tidak suka ketika rekan kerja meminta bantuan secara mendadak Menghindari komunikasi dengan rekan kerja yang sering terlibat masalah Membiarkan rekan kerja yang akan melakukan kesalahan Saya sering gagal membujuk rekan kerja yang ingin mengundurkan diri Kesepakatan dengan rekan kerja haruslah memberikan untung yang lebih banyak bagi saya Saya sering mengambil keputusan secara sepihak Selalu bergantungan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi Mencari keuntungan secara pribadi dalam permasalahan yang terjadi			
Total	12	36	36	36	36	72
Respon =	SS (Sangat Sesuai)	S (Sesuai)	N (Netral)	TS (Tidak Sesuai)	STS (Sangat Tidak Sesuai)	

2. Skala Career Calling

Career calling merupakan sebuah kecenderungan panggilan pekerjaan yang memberikan rasa bermaknaan secara pribadi terhadap pemenuhan nilai-nilai yang berkaitan dengan panggilan hati dan bertujuan untuk membantu individu lain (Dik dan Duffy, 2009; Elangovan, Pinder dan McLean, 2010).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Orientasi Tindakan, merupakan kemampuan individu dalam melakukan serangkaian tindakan untuk mewujudkan keyakinan terhadap pencapaian tujuan karir, penunjukan sikap yang lebih baik, nilai esensi dari sumber panggilan dan fokus tindakan yang memotivasi mereka guna mencapai kebermaknaan hidup.	Keyakinan terhadap tujuan karir Nilai esensi dari sumber panggilan Fokus tindakan yang memotivasi	Menunjukkan sikap yang baik selama bekerja dapat memudahkan dalam mencapai tujuan karir Pengambilan keputusan secara tepat dapat membawa pada kebaikan Bekerja dengan penuh kecintaan akan membawa pada kesuksesan Memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan Pekerjaan ini membuat hidup menjadi lebih bermakna Merasa beruntung telah diberikan pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kebaikan orang lain Keprihatinan terhadap keadaan sekitar, membuat saya memilih pekerjaan saat ini Melalui pekerjaan, saya dapat mengabdikan untuk masyarakat Bekerja keras merupakan wujud rasa syukur kepada Tuhan	Bekerja tidak memberikan tantangan bagi saya Pekerjaan / kemampuan / kemampuan diri saya Menghentikan berbagai macam cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan Meskipun ragu-ragu, saya tetap akan menjalani pekerjaan ini dalam keadaan tidak pernah selesai Merasa terbebani dengan pekerjaan saat ini Beban pekerjaan membuat hidup saya menjadi berat Pekerjaan ini saya lakukan hanya untuk mendapat pujian Kepuasan saat bekerja Saya akan memilih pekerjaan lain yang lebih banyak memberikan keuntungan Pekerjaan saya saat ini tidak menyenangkan Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya menjadi tidak berarti Larut dengan rasa bersalah ketika melakukan kesalahan Kegagalan adalah mimpi buruk yang harus saya lalui Kegagalan membuat hidup saya menjadi tak menentu	menyatakan pujian orang lain
2.	Rasa akan kejelasan tujuan dan misi pribadi, merupakan bentuk kejelasan terhadap tujuan karir dan tindakan untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui serangkaian tindakan yang tepat serta melibatkan adanya konsep diri guna mencapai karir yang sesuai dengan hati nuraninya	Dapat menerima berbagai kemungkinan yang akan terjadi dalam rangka mencapai tujuan Memiliki eksistensi untuk mencapai tujuan (life in the moment) Dapat bertindak sesuai dengan impuls (spontaneous dan intuitif)	Pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas Menerima kegagalan yang terjadi dengan lapang dada Berfikir positif dapat membantu dalam mencapai tujuan karir Pengalaman kerja akan berhubungan dengan kemampuan untuk menyelesaikan masalah Menjalani pekerjaan dengan penuh produktivitas Menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan kebutuhan yang paling mendesak Saya akan bertindak sesuai dengan apa yang diperlukan	Mengambil kesempatan yang sesuai dengan keinginan saya Menjalani pekerjaan ala kadarnya Pekerjaan ini tidak dapat memberikan arah bagi hidup saya Merasa takut ketika hendak menyampaikan pendapat kepada orang lain Situasi yang berat sering membuat kepala pusing Kepanikan selalu saya rasakan dalam berbagai kondisi Menjadi tim pelaksana dalam sebuah proyek untuk menghindari masalah Pekerjaan dapat dijalani tanpa memperhatikan media penunjang	menyatakan pujian orang lain

	mencapai tujuan	Setiap tindakan yang saya lakukan akan menentukan pencapaian tujuan	Bekerja sesuai dengan kehendak sendiri	
	Memiliki kreatifitas yang kuat sehingga dapat mencapai tujuan	Saya memiliki beberapa variasi strategi untuk mencapai tujuan karir Kegagalan yang saya alami tidak dapat mematahkan semangat dalam mencapai tujuan karir Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai Melalui pekerjaan, saya dapat membantu orang lain untuk menyelesaikan masalahnya	Saya selalu kebingungan dalam menentukan langkah untuk mencapai tujuan Sering mengalami kesulitan untuk mengawali langkah baru setelah adanya kegagalan Merasa putus asa ketika pencapaian tidak sesuai dengan harapan Pekerjaan ini sangat menguntungkan secara pribadi	
3.	Tujuan pro-sosial, merupakan keinginan dan usaha yang dilakukan melalui program kerja yang memberikan manfaat bagi orang lain dan semata-mata tidak hanya untuk kepentingan pribadi	Saya akan bekerja dengan maksimal sehingga hasilnya dapat berguna bagi orang lain Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila pelayanan yang diberikan dapat memuaskan	Prioritas saya dalam bekerja adalah pekerjaan saya sendiri Pekerjaan ini membuat hidup saya menjadi lebih terpancang di masyarakat	
Total		9	27	54
Respon =		SS (Sangat Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)

3. Skala Strategi Karir
Strategi karir merupakan serangkaian tindakan yang dapat digunakan oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Gould dan Penley, 1984 dalam Guthrie, Coate dan Schwoerer, 1998; Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

No	Aspek	Indikator	Aitem		Professiona Judgement
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Membuat keuntungan , merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan kemampuan dan memperoleh pembelajaran dari pengalaman kerjanya sehingga dapat mencapai kesuksesan karir.	Keinginan untuk mengembangkan kemampuan Pengalaman kerja memberikan pembelajaran untuk mencapai kesuksesan karir	Mengikuti pelatihan dapat menunjang kemajuan karir Supaya hasil kerja dapat maksimal, dibutuhkan banyak kerampilan yang harus saya kuasai Saya tidak akan malu untuk belajar dengan orang lain yang lebih berpengalaman Mengambil tambahan jam kerja dapat mengasah kemampuan yang saya kuasai Kesediaan kesempatan dari pekerjaan dapat membantu untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan dapat dilakukan Pengalaman bekerja dapat memberikan kekuatan pribadi ketika menghadapi masalah	Pelatihan kerja yang dilakukan hanyalah membuang-buang waktu Kemampuan saya dalam bekerja sudah cukup memadai Pengalaman kerja yang saya miliki jauh lebih banyak dibanding rekan kerja Mengambil lembur kerja untuk menambah penghasilan Kemampuan saya dalam bekerja sudah tidak diragukan lagi Pekerjaan tidak dapat memberikan manfaat yang berarti dalam hidup saya Menjadi pusat perhatian agar mendapat pujian dari rekan kerja Saya tidak akan mengambil tugas yang beresiko tinggi Rutinitas pekerjaan ini saya jalani dengan seadanya	
2.	Mencalonkan diri, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk menjadi pemimpin dalam sebuah tugas dan mampu menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan	Bersedia menjadi pemimpin dalam sebuah tugas Bersedia menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan	Bersedia menjadi <i>leader</i> dalam sebuah proyek yang akan dikerjakan adalah sebuah kebanggaan bagi saya Mengajukan diri sebagai pemimpin dengan penuh kerelaan merupakan perihal yang sangat berharga Tanggung jawab saya adalah menjalankan pekerjaan dengan kemampuan terbaik yang saya miliki Menyelesaikan pekerjaan rekan kerja dalam satu tun yang sedang sakit agar dapat selesai tepat waktu Saling membantu merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam tim kerja Keberhasilan sebuah tugas kelompok sangat ditentukan oleh kekompakan kerja sama Bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum selesai Untuk mengasah keahlian, saya akan mengambil jam kerja lebih banyak Saya merancang target yang harus dicapai dalam bekerja	Melimpahkan tugas kerja yang membebani kepada rekan kerja Antara saya dengan rekan kerja tidak ada keterbukaan Saya tidak memiliki waktu untuk membantu pekerjaan rekan kerja Pekerjaan yang berat membuat saya menjadi tidak bisa bersenang-senang Leribur kerja saya lakukan untuk menambah penghasilan Saya hanya bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan Pekerjaan saat ini sangat menguntungkan secara finansial Saya tidak akan membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor Bekerja cukup menyita banyak waktu pribadi Bagi saya, meminta saran dari rekan kerja adalah hal yang tabu	
3.	Memperluas keterlibatan kerja, merupakan komitmen yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja diluar jam kerjanya dan meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan karir	Menunjukkan komitmen untuk bekerja secara lembur Meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan karir	Bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum selesai Untuk mengasah keahlian, saya akan mengambil jam kerja lebih banyak Saya merancang target yang harus dicapai dalam bekerja Menunjukkan kinerja terbaik merupakan salah satu cara untuk mencapai kemajuan karir Memperiapkan perlengkapan yang dibutuhkan sebelum bekerja sangat penting untuk dilakukan Saat di rumah saya selalu memikirkan pekerjaan	Pekerjaan yang berat membuat saya menjadi tidak bisa bersenang-senang Leribur kerja saya lakukan untuk menambah penghasilan Saya hanya bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan Pekerjaan saat ini sangat menguntungkan secara finansial Saya tidak akan membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor Bekerja cukup menyita banyak waktu pribadi Bagi saya, meminta saran dari rekan kerja adalah hal yang tabu	
4.	Mencari bimbingan, merupakan kebutuhan	Keinginan untuk memperoleh	Berusaha untuk mengambil pelajaran dari setiap pengalaman yang diperoleh rekan kerja		

	untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan maupun dari orang lain yang lebih berpengalaman, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.	bimbingan karir dari atasan/ orang berpengalaman yang ada di dalam organisasi	Pekerjaan yang saya lakukan mendapat umpan balik yang cepat dari pimpinan Atasan saya selalu terbuka ketika diminta pendapat	Merasa sakit hati apabila hasil pekerjaan dinilai sekenanya oleh orang lain Tidak pernah mengevaluasi hasil kerja yang sudah saya selesaikan
		Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari orang berpengalaman yang ada di luar organisasi	Belajar dari orang lain yang memiliki pekerjaan serupa dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat Bergabung dengan organisasi profesi memberikan dampak yang positif bagi perkembangan karir saya Pembelajaran pengalaman kerja dapat dilakukan dengan siapa saja dan dimana saja	Malu menceritakan masalah pekerjaan kepada orang lain Saya tidak memperoleh manfaat dari organisasi profesi yang saya ikuti Belajar dari seseorang dengan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya
5.	Kesesuaian pendapat, merupakan tindakan tidak sungguh-sungguh setuju dengan pendapat atasan agar memperoleh persetujuan pendapat	Tidak sungguh-sungguh setuju dengan pendapat atasan	Mendukung setiap kebijakan yang membawa pada kebaikan bersama Keputusan atasan harus saya utamakan dalam situasi yang sulit apapun Tidak ada alasan untuk melanggar perintah dari atasan	Menyetujui setiap keputusan yang diambil oleh atasan dengan terpaksa Kepentingan pribadi harus tetap saya utamakan dalam berbagai situasi Mencari-cari alasan ketika atasan memberikan perintah yang sulit untuk dilaksanakan
6.	Jaringan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu dengan cara membangun jaringan di dalam maupun di luar organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka kemajuan karirnya.	Mampu membangun jaringan di dalam organisasi	Menjalin komunikasi yang sehat dengan rekan kerja akan sangat menguntungkan Saya dan rekan kerja saling peduli satu sama lain	Komunikasi yang dijalin dengan rekan kerja hanya sebatas kepentingan kerja semata Kesibukan satu sama lain membuat rekan kerja bersikap acuh tak acuh Merasa terancam apabila rekan kerja memiliki prestasi yang lebih baik
		Mampu membangun jaringan di luar organisasi	Menghargai hasil pekerjaan rekan kerja merupakan sebuah keharusan yang saya lakukan Bergabung dengan organisasi profesi dapat membantu dalam mengembangkan pengetahuan kerja Membangun hubungan pertemanan yang baik dengan setiap orang	Saya tidak memperoleh manfaat dari keanggotaan organisasi profesi Merasa curiga ketika berkenalan dengan orang baru yang memiliki pengalaman bekerja yang serupa Merasa bersaing dengan orang lain yang memiliki pekerjaan serupa
7.	Perbaikan lain/ perilaku menyenangkan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu agar disukai oleh atasannya dengan mengambil ketertarikan dari kehidupan pribadi atasannya	Melakukan pekerjaan yang sesuai kehendak dari atasan	Pekerjaan ini saya jalani sesuai dengan perintah atasan Menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan Pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan bentuk pengabdian terhadap komite kode etik profesi	Perintah atasan selalu membuat saya merasa tertekan Saya tidak merasa menyatu dengan pekerjaan yang dilakukan Saya bekerja hanya untuk memenuhi keinginan atasan
Total		12	36	36
Respon = SS (Sangat Setuju)		S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)
				STS (Sangat Tidak Setuju)
				72

Disusun oleh
Professional Judgement

: Diyah Arini Lestari
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap *perceived employability* pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

1. Skala *Perceived Employability*

Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Identitas karir, merupakan gambaran individu terhadap berbagai macam pengalaman karir yang akan memberikan pemahaman mengenai "siapa saya". Identitas karir meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi.	Identitas peran	Pekerjaan dilakukan dengan seluruh tenaga yang dimiliki Kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting Pengalaman kerja yang saya alami akan berguna untuk kemajuan karir Pekerjaan ini saya jalani sesuai dengan keahlian	Peran saya dalam bekerja tidak memberikan manfaat yang bermakna Pekerjaan saat ini tidak mampu memberikan arah bagi hidup saya Bekerja merupakan rutinitas yang membosankan Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan Bekerja cukup menyita waktu pribadi Profesi yang saya jalani saat ini merupakan prioritas utama dalam hidup	Identitas <i>Memuaskan</i> <i>Social desirability</i>
		Identitas pekerjaan	Pekerjaan ini sangat penting bagi saya Pekerjaan saat ini dapat mengantarkan saya menuju kesuksesan Tujuan organisasi sejalan dengan apa yang saya harapkan Visi-misi organisasi dimiliki <i>diikuti</i> Kebijakan organisasi memberikan keuntungan bagi pekerjaan saya Perubahan dalam pekerjaan akan memberikan pengaruh yang positif Kompleksitas pekerjaan saat ini harus dihadapi Tugas baru merupakan sebuah tantangan	Pekerjaan ini dijalankan sesuai keinginan organisasi Visi-misi organisasi tidak sesuai dengan tujuan saya Peluang karir saya terhambat oleh kebijakan organisasi Terjadi kesulitan ketika menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja Perubahan dalam aturan pekerjaan senantiasa mengikuti Pola kerja yang menetap akan lebih menguntungkan Pekerjaan ini sudah pasti, tidak perlu mencari informasi lain Penilaian terhadap pekerjaan tidak pernah ditentukan	<i>pekerjaan ini memuaskan</i> <i>kepercayaan dalam pekerjaan</i>
2.	Adaptasi pribadi, merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir. Bentuk adaptasi pribadi meliputi terbuka, kecenderungan untuk selalu belajar, optimis, kemampuan pengendalian diri dan efikasi diri	Terbuka dengan perubahan pada pekerjaan Kecenderungan untuk selalu belajar			<i>perubahan pekerjaan membuat</i> <i>dan mampu beradaptasi</i> <i>dan mampu beradaptasi</i> <i>dan mampu beradaptasi</i> <i>dan mampu beradaptasi</i>
			Rutin mengakses media informasi untuk mengetahui perubahan dalam pekerjaan Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis Selalu belajar dari kesalahan saat	Pekerjaan ini sudah pasti, tidak perlu mencari informasi lain Penilaian terhadap pekerjaan tidak pernah ditentukan Tugas-tugas dalam pekerjaan dilakukan	<i>70 orientasi pada diri sendiri</i>

2. Skala Career Calling

Career calling sebagai bentuk religiusitas dalam bekerja merupakan sebuah kecenderungan panggilan pekerjaan yang memberikan rasa bermaknaan secara pribadi terhadap pemenuhan nilai-nilai yang berkaitan dengan panggilan hati dan bertujuan untuk membantu individu lain (Dik dan Duffy, 2009; Elangovan, Pinder dan McLean, 2010).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Aitem	Unfavorable	Professional Judgement
1.	Orientasi Tindakan, merupakan kemampuan individu dalam melakukan serangkaian tindakan untuk mewujudkan keyakinan terhadap pencapaian tujuan karir, penunjukan sikap yang lebih baik, nilai esensi dari sumber panggilan dan fokus tindakan yang memotivasi mereka guna mencapai kebermaknaan hidup.	Keyakinan terhadap tujuan karir Nilai esensi dari sumber panggilan Fokus tindakan yang memotivasi	Pekerjaan saat ini dapat menghantarkan pada pencapaian prestasi kerja Pekerjaan ini merupakan pilihan hidup saya Saya menjalani pekerjaan ini dengan penuh keyakinan Kesulitan dalam bekerja tidak pernah dirasakan Pekerjaan ini menjadikan hidup lebih menyenangkan Pekerjaan yang memberikan manfaat kepada sesama mampu memberikan kebahagiaan Keprihatinan terhadap keadaan sekitar, membuat saya memilih pekerjaan ini Saya dapat mengabdikan kepada masyarakat melalui pekerjaan Bekerja keras merupakan wujud rasa syukur kepada Tuhan	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari Pekerjaan ini tidak memberikan kepastian masa depan Pengakuan orang lain terhadap pekerjaan sangat saya butuhkan Kesulitan dalam bekerja menimbulkan keinginan keinginan untuk berhenti kerja Target kerja membebani hidup saya Kepuasan bekerja diperoleh saat mendapatkan pujian dari orang lain Pekerjaan ini dapat memberikan solusi bagi kebutuhan pribadi Pekerjaan saya sangat dibutuhkan di masyarakat Segala sesuatu ^{hal} yang saya inginkan pasti akan didapat Saya menyukai pekerjaan yang menyenangkan Pengalaman kegagalan menimbulkan kegagalan kekecewaan Saya tidak mencari pekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya Bekerja merupakan rutinitas harian yang harus dijalani Tambahkan tugas diperlukan untuk menaikkan gaji Kemajuan karir saya ditentukan oleh atasan Pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan Pekerjaan ini menghambat kreatifitas saya Mencari peluang kerja lain untuk menambah penghasilan	?	
2.	Rasa akan kejelasan tujuan dan misi pribadi, kejelasan terhadap tujuan karir dan tindakan untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui serangkaian tindakan yang tepat serta melibatkan adanya konsep diri guna mencapai karir yang sesuai dengan hati nuraninya	Dapat menerima berbagai kemungkinan yang akan terjadi dalam rangka mencapai tujuan Memiliki kebebasan untuk memilih dan bertindak guna mencapai tujuan Memiliki kreatifitas yang kuat sehingga dapat mencapai tujuan	Permasalahan kerja yang terjadi harus dihadapi Kegagalan tidak menyebabkan menggentikan langkah untuk untuk mencapai tujuan Selalu berfikir positif ketika bekerja Pencapaian karir ditentukan oleh seberapa besar usaha yang dilakukan Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan setiap tugas Setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi terhadap kesuksesan Pekerjaan saat ini adalah impian saya sejak kecil Kegagalan merupakan pemicu semangat Tekad yang bulat akan membawa pada kesuksesan			ambigu.

ambigu.

	Mengenal kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan	Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan secara periodik	Tugas kerja yang sudah selesai akan saya abaikan	
	Memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan dengan menampilkan kesan diri yang positif	Pekerjaan ini sesuai dengan potensi yang saya miliki Pekerjaan ini saya peroleh dengan kerja keras	Kebingungan dalam bekerja masih sering saya rasakan Saya memiliki kemudahan untuk mencari pekerjaan lain	
	Dapat mewujudkan program kerja yang memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain	Pekerjaan ini saya jalani dengan sukanya Hubungan dengan rekan kerja perlu dipelihara dengan baik Saya selalu mengedepankan kejujuran dalam bekerja	Target kerja yang melelahkan cenderung akan saya abaikan Saya menerapkan batasan dalam hubungan kerja Beragam cara akan saya tempuh untuk memenuhi target kerja	
3.	Tujuan pro-sosial, merupakan keinginan dan usaha yang dilakukan melalui program kerja yang memberikan manfaat bagi orang lain dan semata-mata tidak hanya untuk kepentingan pribadi. Hal ini bertujuan untuk membuat dunia menjadi lebih baik melalui pemilihan karirnya	Saya dapat membantu orang lain untuk menyediakan memerintahkan melalui pekerjaan Bekerja untuk maksimal agar hasilnya berguna bagi orang lain Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila dapat bermanfaat bagi orang lain Melalui pekerjaan ini, saya dapat memberikan kebahagiaan bagi orang lain Saya dapat memberikan memberikan kepada masyarakat dengan pekerjaan Berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan	Pekerjaan ini sangat menguntungkan secara pribadi Saya akan memilih pekerjaan dengan gaji yang lebih besar Pekerjaan ini membuat hidup saya menjadi lebih disegani Pekerjaan ini adalah impian terbesar bagi saya Keinginan saya dapat terpenuhi melalui pekerjaan ini Orang lain sering <u>cemburu</u> dengan pekerjaan saya saat ini	<i>pekerjaan saya dapat membantu kehidupan orang lain.</i> <i>pekerjaan saya cemburu of pengorbanan up2 masyarakat</i>
Total		10	30	60
*Respon = SS (Sangat Setuju)		S (Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)

3. Skala Strategi Karir

Strategi karir merupakan serangkaian tindakan yang dapat digunakan oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Gould dan Porley, 1988; ~~Arthur~~ Guthrie, Coate dan Schwoerer, 1998; Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Aitem	Professional Judgment
1.	Membuat keuntungan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan kemampuan dan memperoleh pengalaman kerjanya sehingga dapat mencapai kesuksesan	Keinginan untuk mengembangkan kemampuan Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dari pengalaman kerjanya sehingga dapat mencapai kesuksesan	Pelatihan dapat menunjang karir Penguasaan terhadap banyak ketrampilan akan memaksimalkan hasil kerja Media penunjang diperlukan ketika bekerja Keahlian kerja akan terasah seiring jam kerja Peluang karir yang ada dapat membantu untuk mengetahui kinerja terbaik Pengalaman kerja memberikan kekuatan pribadi ketika menghadapi masalah	Pelatihan merupakan pembatasan Kapasitas saya dalam bekerja sudah memadai Kualitas pengalaman kerja yang saya miliki tidak dapat dianggap remeh Lembur kerja dilakukan untuk menunjang kenaikan jabatan Kemampuan saya dalam bekerja sudah tidak diragukan lagi Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan manfaat dalam hidup	Pelatihan yg terlalu long member waktu.	
2.	Mencalonkan diri, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk menjadi pemimpin dalam sebuah tugas dan mampu menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan	Bersedia menjadi pemimpin dalam sebuah tugas Bersedia menggantikan posisi ketika terjadi kekosongan	Bersedia menjadi leader dalam sebuah tugas Saya sukarela mengajukakan diri menjadi pemimpin merupakan hal yang berharga Memimpin forum dengan senang hati Menggantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit Keberhasilan tugas kelompok ditentukan oleh kekompakan kerja sama Saling melengkapi dalam kerja tim	Menjadi seorang pemimpin bagi rekan kerja merupakan harapan terbesar saya Pekerjaan yang menajajikan bagi masa depan cenderung akan saya pilih Pujian dari rekan kerja selalu saya tunggu Selalu membagi beban tugas yang berat dengan rekan kerja Antara saya dan rekan kerja tidak ada keterbukaan	Utuh be peran pemimpin yg tegas / meyakinkan	
3.	Memperluas keterlibatan kerja, merupakan komitmen yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja diluar jam kerjanya dan meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan karir	Menunjukkan komitmen untuk bekerja secara lembur Meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan karir	Bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum selesai Saya akan mengambil lembur kerja untuk mengasah keahlian Berangkat kerja lebih awal untuk mempelajari tugas yang akan dikerjakan Pekerjaan dijalani dengan perencanaan Persiapan sebelum berangkat kerja sangat penting untuk dilakukan Ketika di rumah, saya selalu memikirkan pekerjaan	Kelelahan kerja selalu saya rasakan Padatnya jam kerja membuat saya tidak bisa bersenang-senang Lembur kerja dilakukan untuk menambah penghasilan Bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan Bekerja seharisan sangat melelahkan Saya tidak membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor Pekerjaan saat ini menguntungkan secara finansial		
4.	Mencari bimbingan, merupakan kebutuhan untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan maupun dari	Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan/ orang berpengalaman di	Pengalaman dari rekan kerja dapat menjadi pelajaran berharga Pekerjaan yang saya lakukan mendapat umpan balik cepat dari pimpinan Pimpinan selalu terbuka ketika dimintai	Permasalahan kerja selalu dapat saya selesaikan Pekerjaan yang dinilai sekiranya sangat menyakitkan hati Ketika tugas sudah selesai dikerjakan, saya		

orang lain yang lebih berpengalaman, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.	dalam organisasi	pendapat	akan beralih pada tugas lainnya
5. Kesesuaian pendapat, merupakan tindakan tidak sungguh-sungguh setuju dengan pendapat atasan agar memperoleh persetujuan pendapat	Keinginan untuk memperoleh persetujuan pendapat	Belajar dari seseorang dengan pekerjaan serupa berguna untuk kemajuan karir Bergabung dengan organisasi profesi sangat membantu bagi karir saya Pembelajaran karir dapat dilakukan dengan siapa saja Setiap kebijakan harus selalu didukung Keputusan atasan harus diutamakan dalam situasi sulit apapun Tidak ada alasan untuk melanggar perintah atasan Melalui prestasi kerja, saya akan memperoleh simpati dari atasan Pimpinan akan terkesan dengan hasil pekerjaan yang sesuai keinginannya Kebahagiaan saya adalah ketika atasan memuji hasil pekerjaan Hubungan kerja dapat memberikan keuntungan Kepedulian sesama rekan kerja merupakan kunci kesuksesan kerja tim Bagi saya, menghargai hasil pekerjaan rekan kerja merupakan keharusan Menjadi anggota organisasi profesi dapat meningkatkan kualitas kerja Saya selalu menjalin hubungan peremanan yang baik dengan orang lain Berbagi pengalaman kerja dengan orang lain akan sangat bermanfaat Pekerjaan ini dijalankan sesuai perintah atasan Aturan kerja dapat memfasilitasi pekerjaan dalam bekerja merupakan wujud pengabdian Meniru kebiasaan atasan dalam bekerja Mempelajari hobi atasan agar dapat menjadi bahan pembicaraan. Antusias dengan apa yang disukai atasan	Permasalahan kerja merupakan tanggung jawab bersama Saya tidak memperoleh manfaat dari organisasi profesi yang saya ikuti Belajar dari seseorang dengan jabatan tinggi akan lebih menarik Perintah atasan selalu menyulitkan saya Kepentingan pribadi harus tetap diutamakan Setiap kesempatan dapat digunakan untuk mencari keuntungan Adanya kebebasan dalam menjalankan pekerjaan Saya menyelesaikan pekerjaan dalam pengawasan atasan Kewajiban saya adalah menjalankan pekerjaan dengan penuh dedikasi Komunikasi dengan rekan kerja dilakukan untuk kepentingan kerja Kesibukan satu sama lain membuat rekan kerja bersikap acuh tak acuh Keberhasilan rekan kerja merupakan ancaman Keanggotaan saya dalam organisasi profesi merupakan formalitas Saya merasa bersaing dengan seseorang yang memiliki kesamaan profesi Pekerjaan merupakan privasi yang harus saya jaga Terjadi kesulitan ketika menjalankan perintah atasan Pimpinan memberikan kritik tanpa adanya solusi terhadap sistem penilaian kinerja Keinginan atasan merupakan prioritas utama ketika bekerja Pendapat dari pimpinan sebatas rutinitas Hubungan kerja dengan atasan terjadi di tempat kerja Pekerjaan ini tidak sesuai harapan saya
6. Jaringan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu dengan cara membangun jaringan di dalam maupun di luar organisasi untuk memperoleh informasi serta dukungan sebagai bahan pertimbangan dalam kemajuan karir	Mampu membangun jaringan di dalam organisasi	Hubungan kerja dapat memberikan keuntungan Kepedulian sesama rekan kerja merupakan kunci kesuksesan kerja tim Bagi saya, menghargai hasil pekerjaan rekan kerja merupakan keharusan Menjadi anggota organisasi profesi dapat meningkatkan kualitas kerja Saya selalu menjalin hubungan peremanan yang baik dengan orang lain Berbagi pengalaman kerja dengan orang lain akan sangat bermanfaat Pekerjaan ini dijalankan sesuai perintah atasan Aturan kerja dapat memfasilitasi pekerjaan dalam bekerja merupakan wujud pengabdian Meniru kebiasaan atasan dalam bekerja Mempelajari hobi atasan agar dapat menjadi bahan pembicaraan. Antusias dengan apa yang disukai atasan	Permasalahan kerja merupakan tanggung jawab bersama Saya tidak memperoleh manfaat dari organisasi profesi yang saya ikuti Belajar dari seseorang dengan jabatan tinggi akan lebih menarik Perintah atasan selalu menyulitkan saya Kepentingan pribadi harus tetap diutamakan Setiap kesempatan dapat digunakan untuk mencari keuntungan Adanya kebebasan dalam menjalankan pekerjaan Saya menyelesaikan pekerjaan dalam pengawasan atasan Kewajiban saya adalah menjalankan pekerjaan dengan penuh dedikasi Komunikasi dengan rekan kerja dilakukan untuk kepentingan kerja Kesibukan satu sama lain membuat rekan kerja bersikap acuh tak acuh Keberhasilan rekan kerja merupakan ancaman Keanggotaan saya dalam organisasi profesi merupakan formalitas Saya merasa bersaing dengan seseorang yang memiliki kesamaan profesi Pekerjaan merupakan privasi yang harus saya jaga Terjadi kesulitan ketika menjalankan perintah atasan Pimpinan memberikan kritik tanpa adanya solusi terhadap sistem penilaian kinerja Keinginan atasan merupakan prioritas utama ketika bekerja Pendapat dari pimpinan sebatas rutinitas Hubungan kerja dengan atasan terjadi di tempat kerja Pekerjaan ini tidak sesuai harapan saya
7. Perbaikan lain/ perilaku menyengatkan, merupakan usaha yang dilakukan oleh individu agar disukai oleh atasan dengan mengambil ketertarikan dari kehidupan pribadi atasannya	Melakukan pekerjaan yang sesuai kehendak dari atasan	Hubungan kerja dapat memberikan keuntungan Kepedulian sesama rekan kerja merupakan kunci kesuksesan kerja tim Bagi saya, menghargai hasil pekerjaan rekan kerja merupakan keharusan Menjadi anggota organisasi profesi dapat meningkatkan kualitas kerja Saya selalu menjalin hubungan peremanan yang baik dengan orang lain Berbagi pengalaman kerja dengan orang lain akan sangat bermanfaat Pekerjaan ini dijalankan sesuai perintah atasan Aturan kerja dapat memfasilitasi pekerjaan dalam bekerja merupakan wujud pengabdian Meniru kebiasaan atasan dalam bekerja Mempelajari hobi atasan agar dapat menjadi bahan pembicaraan. Antusias dengan apa yang disukai atasan	Permasalahan kerja merupakan tanggung jawab bersama Saya tidak memperoleh manfaat dari organisasi profesi yang saya ikuti Belajar dari seseorang dengan jabatan tinggi akan lebih menarik Perintah atasan selalu menyulitkan saya Kepentingan pribadi harus tetap diutamakan Setiap kesempatan dapat digunakan untuk mencari keuntungan Adanya kebebasan dalam menjalankan pekerjaan Saya menyelesaikan pekerjaan dalam pengawasan atasan Kewajiban saya adalah menjalankan pekerjaan dengan penuh dedikasi Komunikasi dengan rekan kerja dilakukan untuk kepentingan kerja Kesibukan satu sama lain membuat rekan kerja bersikap acuh tak acuh Keberhasilan rekan kerja merupakan ancaman Keanggotaan saya dalam organisasi profesi merupakan formalitas Saya merasa bersaing dengan seseorang yang memiliki kesamaan profesi Pekerjaan merupakan privasi yang harus saya jaga Terjadi kesulitan ketika menjalankan perintah atasan Pimpinan memberikan kritik tanpa adanya solusi terhadap sistem penilaian kinerja Keinginan atasan merupakan prioritas utama ketika bekerja Pendapat dari pimpinan sebatas rutinitas Hubungan kerja dengan atasan terjadi di tempat kerja Pekerjaan ini tidak sesuai harapan saya
*Respon =	SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	N (Netral)
Total	14	42	42
			84
			STS (Sangat Tidak Setuju)

Disusun oleh
Professional Judgement

: Diyah Arini Lestari
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap perceived employability pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

1. Skala Perceived Employability

Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No	Aspek	Indikator	Aitem		Professional Judgement
1.	Identitas karir, merupakan gambaran individu terhadap berbagai macam pengalaman karir yang akan memberikan pemahaman mengenai "siapa saya". Identitas karir meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi.	Identitas peran	Favorable 1. Pekerjaan dilakukan dengan seluruh tenaga yang dimiliki 2. Kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting 3. Pengalaman kerja yang saya miliki akan berguna untuk kemajuan karir	Unfavorable 1. Pekerjaan saat ini banyak menguras tenaga 2. Saya dapat mengatur jam kerja sesuai kebutuhan 3. Saya dapat mempersiapkan karir	Handwritten signature
		Identitas pekerjaan	1. Pekerjaan ini saya jalani sesuai dengan keahlian 2. Pekerjaan ini menunjukkan kejelasan dalam mengerjakan 3. Kemampuan kerja saya semakin terasah melalui pekerjaan saat ini	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kehendak 2. Bekerja cukup menyita waktu pribadi 3. Waktu berkumpul dengan keluarga tersita oleh pekerjaan	
		Identitas organisasi	1. Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya 2. Visi-misi organisasi cukup jelas 3. Peraturan yang diterapkan organisasi cukup efektif	1. Pekerjaan ini dijalankan sesuai keinginan organisasi 2. Visi-misi organisasi berbeda dengan tujuan saya 3. Peraturan organisasi kurang dapat memfasilitasi kinerja saya	
2.	Adaptasi pribadi, merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir. Bentuk adaptasi	Terbuka dengan perubahan pada pekerjaan	1. Perubahan pekerjaan memberikan dampak positif bagi kehidupan 2. Kompleksitas pekerjaan saat ini harus dihadapi 3. Tugas baru merupakan sebuah tantangan	1. Membutuhkan waktu cukup lama untuk beradaptasi dengan pola kerja yang baru 2. Sulit beradaptasi terhadap perubahan peraturan yang baru 3. Pola kerja yang menetap akan lebih menguntungkan	

	Toleransi terhadap perbedaan yang ada <i>Memahami perbedaan</i> <i>saling memahami</i> <i>lapar</i>	1. Selalu menghargai pendapat rekan kerja 2. Kritik dan saran dari rekan kerja harus dipahami dengan baik 3. Keberhasilan dicapai dengan mengelola keberagaman dalam tim 1. Kesulitan dalam tim kerja harus dijalankan bersama-sama 2. Saling melengkapi untuk mencapai keberhasilan kerja tim 3. Saya berusaha memahami rekan kerja yang terkena masalah 1. Saya selalu memberikan pujian untuk keberhasilan rekan kerja 2. Saling semangat selalu saya berikan untuk kekompakan tim kerja 3. Rekan kerja merupakan keluarga kedua bagi saya 1. Saya bertanggung jawab terhadap keputusan yang saya ambil 2. Permasalahan kerja yang terjadi harus diselesaikan 3. Kesepakatan bersama dalam bekerja harus ditaati	1. Rekan kerja kurang memahami apa yang saya rasakan 2. Kinerja kelompok terhambat oleh perbedaan pendapat 3. Prioritas saya dalam bekerja adalah pekerjaan saya sendiri 1. Setiap orang memiliki kesulitan dalam bekerja yang harus dihadapi 2. Keberhasilan kerja dicapai dengan kualitas pribadi 3. Rekan kerja yang merugikan bagi karir saya cenderung akan saya jauhi 1. Keberhasilan rekan kerja dapat mengancam karir saya 2. Rekan kerja kurang memberikan dukungan ketika saya menghadapi masalah 3. Merasa curiga dengan rekan kerja yang tiba-tiba menjadi baik pada saya 1. Saya menghindari pekerjaan yang beresiko 2. Tugas kerja dikerjakan sesuai kebutuhan 3. Saya memiliki kelonggaran untuk mengatur pekerjaan	7. Perbedaan pendapat merupakan hal yang wajar dalam bekerja. toleransi pribadi harus penting.
Total	11	33	33	66
*Respon =	SS (Sangat Sesuai)	S (Sesuai)	TS (Tidak Sesuai)	STS (Sangat Tidak Sesuai)

Disusun oleh
Professional Judgement

: Diyah Arini Lestari
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap perceived employability pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

1. Skala Perceived Employability

Perceived employability merupakan kemampuan spesifik individu guna mencocokkan diri terhadap pekerjaannya melalui kesadaran untuk mengenali kemampuan yang dimilikinya (pengetahuan, keahlian dan kecakapan lain), pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh (jenjang karir, prestasi kerja, dan lain-lain) (Fugate, Kinicki dan Ashforth, 2004).

No	Aspek	Indikator	Aitem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Identitas karir, merupakan gambaran individu terhadap berbagai macam pengalaman karir yang akan memberikan pemahaman mengenai "siapa saya". Identitas karir meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi.	Identitas peran	1. Saya dapat mengatur jam kerja sesuai kebutuhan 2. Melalui pekerjaan, saya dapat berperan di masyarakat 3. Saya memiliki keterlibatan penuh dalam menjalankan pekerjaan	1. Pekerjaan saat ini banyak menguras tenaga 2. Pekerjaan yang saya jalani kurang memberikan kontribusi bagi masyarakat 3. Keterlibatan dalam bekerja cenderung kurang saya lakukan	
		Identitas pekerjaan	1. Pekerjaan saat ini memberikan kejelasan terhadap masa depan 2. Pekerjaan dijalankan sebagai rutinitas 3. Jenis pekerjaan bukan merupakan hal yang penting		
		Identitas organisasi	1. Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya 2. Visi-misi organisasi cukup jelas 3. Peraturan yang diterapkan organisasi cukup efektif	1. Pekerjaan ini dijalankan sesuai keinginan organisasi 2. Visi-misi organisasi berbeda dengan tujuan saya 3. Peraturan organisasi kurang dapat memfasilitasi kinerja saya	
2.	Adaptasi pribadi, merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir. Bentuk adaptasi	Terbuka dengan perubahan pada pekerjaan	1. Perubahan pekerjaan memberikan dampak positif bagi kehidupan 2. Kompleksitas pekerjaan saat ini harus dihadapi 3. Tugas baru merupakan sebuah tantangan	1. Membutuhkan waktu cukup lama untuk beradaptasi dengan pola kerja yang baru 2. Sulit beradaptasi terhadap perubahan peraturan yang baru 3. Pola kerja yang menetap akan lebih menguntungkan	

pribadi meliputi terbuka, kecenderungan untuk selalu belajar, optimis, kemampuan pengendalian diri dan efikasi diri (kemampuan melaksanakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan) sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta karakteristik lain yang berhubungan	Kecenderungan untuk selalu belajar	1. Rutin mengakses media informasi untuk mengetahui perubahan dalam pekerjaan 2. Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis 3. Selalu belajar dari kesalahan saat mengambil keputusan	1. Rutin mengakses media informasi untuk mengetahui perubahan dalam pekerjaan 2. Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis 3. Selalu belajar dari kesalahan saat mengambil keputusan	1. Pekerjaan ini sudah pasti, tidak perlu mencari informasi lain 2. Tugas-tugas dalam pekerjaan dilakukan secara spontan 3. Pengambilan keputusan tidak memerlukan pertimbangan
	Optimis	1. Kesuksesan dapat dicapai melalui ketekunan dalam bekerja 2. Saya merancang target yang pasti tercapai 3. Setiap tugas dijalankan dengan penuh keyakinan	1. Saya selalu ragu dalam mengambil keputusan 2. Target kerja disusun sesuai permintaan organisasi 3. Pekerjaan ini saya jalani sesuai rutinitas	1. Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang kurang sesuai harapan 2. Pekerjaan yang dinilai seadanya akan membuat saya merasa kecewa 3. Tugas yang sulit tidak diselesaikan akan membuat saya menjadi tidak berdaya
	Kemampuan pengendalian diri	1. Pengambilan keputusan dilakukan dengan pertimbangan resiko 2. Pantang menyerah dalam menjalankan setiap tugas 3. Tugas yang sulit merupakan tantangan yang harus diselesaikan	1. Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang kurang sesuai harapan 2. Pekerjaan yang dinilai seadanya akan membuat saya merasa kecewa 3. Tugas yang sulit tidak diselesaikan akan membuat saya menjadi tidak berdaya	1. Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang kurang sesuai harapan 2. Pekerjaan yang dinilai seadanya akan membuat saya merasa kecewa 3. Tugas yang sulit tidak diselesaikan akan membuat saya menjadi tidak berdaya
	Kemampuan untuk melaksanakan tugas	1. Saya menyelesaikan setiap tugas tepat waktu 2. Setiap tugas dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara 3. Pekerjaan akan dapat dijalankan sesuai kemampuan	1. Saya menyelesaikan setiap tugas tepat waktu 2. Setiap tugas dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara 3. Pekerjaan akan dapat dijalankan sesuai kemampuan	1. Kegagalan dalam menyelesaikan tugas adalah hal yang sering terjadi 2. Saya selalu bergantung pada bantuan rekan untuk menyelesaikan tugas 3. Satu strategi cukup untuk menyelesaikan tugas
	Menunjukkan adanya keterbukaan	1. Bersikap terbuka dengan rekan kerja 2. Pendapat disampaikan secara terbuka dengan rekan kerja 3. Informasi penting segera disampaikan kepada rekan kerja	1. Kasal pahaman dengan rekan kerja merupakan hal yang sering terjadi 2. Kritik dari rekan kerja membuat saya merasa dipermalukan 3. Saya akan merahasiakan informasi yang bermanfaat bagi orang lain	1. Terjadi kesulitan untuk mempercayai rekan kerja 2. Komunikasi dengan rekan kerja dilakukan ketika berada ditempat kerja 3. Saya membatasi diri untuk terlibat secara personal dalam bekerja
3. Kapital sosial, merupakan jaringan sosial yang akan mengarahkan kemampuan interpersonal dan kesediaan informasi melalui jaringan kerja. Hal tersebut akan berguna untuk memahami peluang karir dan perkembangan organisasi.	Dapat membangun rasa percaya dengan orang lain	1. Kejujuran merupakan nilai penting dalam bekerja 2. Rekan kerja percaya bahwa saya dapat menjaga rahasianya 3. Rekan kerja terbuka untuk berbagi hal pribadi dengan saya	1. Kejujuran merupakan nilai penting dalam bekerja 2. Rekan kerja percaya bahwa saya dapat menjaga rahasianya 3. Rekan kerja terbuka untuk berbagi hal pribadi dengan saya	1. Terjadi kesulitan untuk mempercayai rekan kerja 2. Komunikasi dengan rekan kerja dilakukan ketika berada ditempat kerja 3. Saya membatasi diri untuk terlibat secara personal dalam bekerja
	Menghargai perbedaan yang ada	1. Selalu menghargai pendapat rekan kerja 2. Kritik dari rekan kerja harus dipertimbangkan dengan baik 3. Keberhasilan dicapai dengan mengelola keberagaman dalam tim	1. Perbedaan pendapat merupakan hambatan dalam bekerja 2. Kinerja kelompok terhambat oleh perbedaan pendapat 3. Toleransi bukanlah hal penting	1. Perbedaan pendapat merupakan hambatan dalam bekerja 2. Kinerja kelompok terhambat oleh perbedaan pendapat 3. Toleransi bukanlah hal penting

	Memberikan dukungan kepada orang lain	1. Saya selalu membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah 2. Konflik yang terjadi diantara rekan kerja harus diselesaikan secara adil 3. Dukungan selalu diberikan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	1. Keberhasilan rekan kerja dapat mengancam karir saya 2. Merasa curiga dengan rekan kerja yang menjadi baik pada saya 3. Rekan kerja kurang memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan	
	Memiliki tanggung jawab	1. Bekerja dengan penuh tanggung jawab 2. Permasalahan kerja yang terjadi harus diselesaikan 3. Kesepakatan bersama dalam bekerja harus ditaati	1. Tanggung jawab tidak diperlukan dalam bekerja 2. Tugas kerja dikerjakan sesuai kebutuhan 3. Saya memiliki kelonggaran untuk mengatur pekerjaan	
Total	11	33	33	66
*Respon = SS (Sangat Sesuai)		S (Sesuai)	N (Netral)	TS (Tidak Sesuai)
		STS (Sangat Tidak Sesuai)		

2. Skala Career Calling

Career calling sebagai bentuk religiusitas dalam bekerja merupakan sebuah kecenderungan panggilan pekerjaan yang memberikan rasa kebermaknaan secara pribadi terhadap pemenuhan nilai-nilai yang berkaitan dengan panggilan hati dan bertujuan untuk membantu individu lain (Dik dan Duffy, 2009; Elangovan, Pinder dan McLean, 2010).

No	Aspek	Indikator	Altem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Orientasi Tindakan, merupakan kemampuan individu dalam melakukan serangkaian tindakan untuk mewujudkan keyakinan terhadap pencapaian tujuan karir, penunjukan sikap yang lebih baik, nilai esensi dari sumber panggilan dan fokus tindakan yang memotivasi mereka guna mencapai kebermaknaan hidup.	Keyakinan terhadap tujuan karir	1. Pekerjaan saat ini dapat menghantarkan pada pencapaian prestasi kerja 2. Pekerjaan ini merupakan pilihan hidup saya 3. Saya menjalani pekerjaan ini dengan penuh keyakinan	1. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari 2. Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan 3. Pengakuan orang lain terhadap pekerjaan sangat saya butuhkan	
		Nilai esensi dari sumber panggilan	1. Kesulitan dalam bekerja tidak pernah dirasakan 2. Pekerjaan ini menjadikan hidup lebih menyenangkan 3. Pekerjaan yang memberikan manfaat kepada sesama mampu memberikan kebahagiaan	1. Kesulitan dalam bekerja menimbulkan keinginan untuk berhenti kerja 2. Target kerja membebani hidup saya 3. Kepuasan bekerja diperoleh saat mendapatkan pujian dari orang lain	
		Fokus tindakan yang memotivasi	1. Keprihatinan terhadap keadaan sekitar, membuat saya memilih pekerjaan ini 2. Saya dapat mengabdikan kepada masyarakat melalui pekerjaan 3. Bekerja keras merupakan wujud rasa syukur kepada Tuhan	1. Pekerjaan ini memberikan solusi bagi kebutuhan pribadi 2. Pekerjaan saya sangat dibutuhkan di masyarakat 3. Segala materi yang saya inginkan pasti akan didapat	
2.	Rasa akan kejelasan tujuan dan misi pribadi, merupakan bentuk kejelasan terhadap tujuan karir dan tindakan untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui serangkaian tindakan yang tepat serta melibatkan adanya konsep diri guna mencapai karir yang sesuai dengan hati nuraninya	Dapat menerima berbagai kemungkinan yang akan terjadi dalam rangka mencapai tujuan Memiliki kebebasan untuk memilih dan bertindak guna mencapai tujuan	1. Permasalahan kerja yang terjadi harus dihadapi 2. Kegagalan tidak menghentikan langkah untuk mencapai tujuan 3. Selalu berfikir positif ketika bekerja	1. Saya menyukai pekerjaan yang menyenangkan 2. Pengalaman kegagalan menimbulkan keraguan 3. Saya mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi	
			1. Pencapaian karir ditentukan oleh seberapa besar usaha yang dilakukan 2. Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan setiap tugas 3. Setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi terhadap kesuksesan	1. Bekerja merupakan rutinitas harian yang harus dijalani 2. Tambahan tugas diperlukan untuk menaikkan gaji 3. Kemajuan karir saya ditentukan oleh atasan	

	Memiliki kreativitas yang kuat sehingga dapat mencapai tujuan	1. Pekerjaan saat ini adalah impian saya sejak kecil 2. Kegagalan merupakan pemicu semangat 3. Tekad yang bulat akan membawa pada kesuksesan	1. Pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan 2. Pekerjaan ini menghambat kreativitas saya 3. Mencari peluang kerja lain untuk menambah penghasilan	
	Mengenal kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan	1. Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan secara periodik 2. Pekerjaan ini sesuai dengan potensi yang saya miliki 3. Pekerjaan ini saya peroleh dengan kerja keras	1. Tugas kerja yang sudah selesai akan saya abaikan 2. Kebingungan dalam bekerja masih sering saya rasakan 3. Saya memiliki kemudahan untuk mencari pekerjaan lain	
	Memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan dengan kemampuan diri yang positif	1. Pekerjaan ini saya jalani dengan suka cita 2. Hubungan dengan rekan kerja perlu dipelihara dengan baik 3. Saya selalu mengedepankan kejujuran dalam bekerja	1. Target kerja yang melahakkan cenderung akan saya abaikan 2. Saya menerapkan batasan dalam hubungan kerja 3. Beragam cara akan saya tempuh untuk memenuhi target kerja	
3. Tujuan pro-sosial, merupakan keinginan dan usaha yang dilakukan melalui program kerja yang memberikan manfaat bagi orang lain dan semata-mata tidak hanya untuk kepentingan pribadi. Hal ini bertujuan untuk membuat dunia menjadi lebih baik melalui pemulihan karinya	Dapat mewujudkan program kerja yang memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain	1. Pekerjaan saya dapat membantu kesulitan orang lain 2. Bekerja dengan maksimal agar hasilnya berguna bagi orang lain 3. Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila dapat bermanfaat bagi orang lain	1. Pekerjaan ini sangat menguntungkan secara pribadi 2. Saya akan memilih pekerjaan dengan gaji yang lebih besar 3. Pekerjaan ini membuat hidup saya menjadi lebih disegani	
	Adanya dedikasi pribadi untuk membuat dunia menjadi lebih baik melalui pekerjaannya	1. Melalui pekerjaan ini, saya dapat memberikan kebahagiaan bagi orang lain 2. Pekerjaan saya untuk pengabdian kepada masyarakat 3. Berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan	1. Perjuangan panjang saya tempuh untuk mendapatkan pekerjaan ini 2. Keinginan saya dapat terpenuhi melalui pekerjaan ini 3. Pekerjaan saya merupakan dambaan setiap orang	
Total		30	30	60
*Respon = SS (Sangat Setuju)		S (Setuju)	N (Netral)	STS (Sangat Tidak Setuju)

3. Skala Strategi Karir
Strategi karir merupakan serangkaian tindakan yang dapat digunakan oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Gould dan Penley, 1984 dalam Guthrie, Coate dan Schwoerer, 1998; Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

No	Aspek	Indikator	Aitem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kemampuan dalam pekerjaan saat ini, merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui efektivitas kinerja dalam pekerjaan saat ini melalui pengembangan kemampuan yang dapat membantu mencapai kesuksesan dalam pekerjaan saat ini dan dapat meningkatkan peluang karir di masa depan melalui pengalaman karir	Keinginan untuk mengembangkan kemampuan kerja saat ini sehingga dapat mencapai kesuksesan	1. Penguasaan terhadap banyak ketrampilan akan memaksimalkan hasil kerja 2. Media penunjang diperlukan ketika bekerja 3. Sosialisasi karir berguna bagi kemajuan karir	1. Kapasitas saya dalam bekerja sudah memadai 2. Kemampuan saya dalam bekerja sudah tidak diragukan lagi 3. Sosialisasi jenjang karir jarang dilakukan	Menurut saya dengan 2 Variabel (p & cc)
2.	Memperluas keterlibatan kerja, merupakan keputusan untuk menyediakan sejumlah waktu, energi dan emosi secara sungguh-sungguh terhadap peran kerja, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk dapat bekerja di luar jam normal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pada pekerjaan saat ini serta menunjukkan adanya komitmen terhadap organisasi melalui pekerjaan lain	Menunjukkan komitmen untuk bekerja secara lebih berprestasi	1. Bersedia membawa pulang pekerjaan yang belum selesai 2. Saya akan mengambil lembur jika perlu untuk mengasah keahlian 3. Berangkat kerja lebih awal untuk mempelajari tugas yang akan dikerjakan	1. Kualitas pengalaman kerja yang saya miliki tidak dapat dianggap remeh 2. Lembur kerja dilakukan untuk menunjang kenaikan jabatan 3. Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan manfaat dalam hidup	
3.	Memperluas ketrampilan, merupakan usaha yang dilakukan untuk menambah ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan lain melalui pendidikan berkelanjutan, pelatihan dan/atau pengalaman kerja, mencari dan mendapatkan tanggung jawab tambahan, bergabung dengan asosiasi pekerja serta mencari pekerjaan	Melakukan ketrampilan dalam bekerja melalui pendidikan berkelanjutan Menambah ketrampilan dalam bekerja melalui pelatihan dan/atau pengalaman kerja, mencari dan mendapatkan tanggung jawab tambahan, bergabung dengan asosiasi pekerja serta mencari pekerjaan	1. Melalui pendidikan, ketrampilan saya dalam bekerja dapat bertambah 2. Pendidikan tambahan diperlukan untuk mengembangkan karir 3. Memanfaatkan beasiswa pendidikan yang diberikan oleh perusahaan	1. Menempuh pendidikan berkelanjutan merupakan pemborosan 2. Jenjang pendidikan kurang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan karir 3. Ketrampilan saya dalam bekerja tidak diragukan lagi	

menurut saya pendidikan karir

sampingan yang relevan sehingga meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaannya saat ini dan berguna untuk pekerjaan dimasa yang akan datang	Menambah keterampilan dalam bekerja melalui pengalaman kerja Keinginan untuk mencari dan mendapatkan tanggung jawab tambahan Keinginan untuk bergabung dengan organisasi pekerja <i>tergantung dalam karir</i> Keinginan untuk mencari pekerjaan sampingan yang relevan	1. Pengalaman kerja dapat menambah penguasaan terhadap keterampilan 2. Pembelajaran karir diperoleh dari pengalaman kerja 3. Keahlian kerja semakin bertambah melalui jenjang karir 1. Saya selalu meminta tambahan tugas baru 2. Tugas kerja yang ditargetkan akan berguna untuk melatih keahlian kerja 3. Tugas tambahan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja 1. Menjadi anggota organisasi profesi dapat meningkatkan kualitas kerja 2. Keanggotaan saya dalam organisasi profesi 3. Bergabung dengan organisasi profesi dilakukan dengan kesadaran diri 1. Saya memiliki pekerjaan sampingan yang serupa 2. Pekerjaan sampingan berguna untuk mengembangkan keahlian 3. Pekerjaan sampingan penting untuk dilakukan 1. Bersedia menjadi <i>leader</i> dalam tugas baru 2. Menjadi pemimpin dalam sebuah tugas merupakan harapan terbesar saya 3. Saya lebih berperan aktif dalam sebuah tugas 1. Mengantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit 2. Keberhasilan tugas kelompok ditentukan oleh kekompatan kerja sama 3. Saling melengkapi dalam kerja tim 1. Menjadi anggota dalam organisasi profesi dapat meningkatkan kualitas kerja 2. Berbagi pengalaman kerja dengan orang lain akan sangat menguntungkan 3. Saya selalu menjalin hubungan pertemanan yang baik dengan orang lain	1. Pengalaman kerja yang dilalui tidak menjamin kesuksesan seseorang 2. Saya kurang merasakan pembelajaran karir 3. Jenjang karir yang ada kurang memuaskan 1. Menjalani pekerjaan sebagai rutinitas 2. Target kerja membebani pikiran saya 3. Saya merasa kelelahan dengan tugas kerja yang banyak 1. Keanggotaan saya dalam organisasi profesi merupakan formalitas 2. Organisasi profesi kurang memberikan manfaat bagi anggotanya 3. Saya kurang memperoleh manfaat dari keanggotaan organisasi profesi 1. Pekerjaan sampingan dapat menambah penghasilan 2. Pekerjaan sampingan membuat saya menjadi kelelahan 3. Waktu saya menjadi tidak teratur ketika memiliki pekerjaan sampingan 1. Bagi saya, tugas baru cenderung kurang menarik 2. Pekerjaan dijalankan sesuai kebutuhan 3. Tugas kerja dijalani sesuai kehendak atasan 1. Selalu membagi beban tugas yang berat dengan rekan kerja 2. Antara saya dan rekan kerja tidak ada keterbukaan 3. Kelelahan kerja selalu saya rasakan 1. Keanggotaan saya dalam organisasi profesi merupakan formalitas kerja 2. Pekerjaan merupakan privasi yang harus saya jaga 3. Merasa bersaing dengan orang lain yang memiliki kesamaan profesi	Menembangkan peluang, merupakan tindakan spesifik yang didesain untuk meningkatkan profil karir melalui kombinasi diri, penunjukan prestasi dan aspirasi serta tugas lain yang diinginkan sehingga akan menimbulkan adanya pengakuan, penghargaan khusus dan sponsorship dari atasan. Selain itu, kemampuan untuk memperluas jaringan kerja yang memberikan informasi, saran dan dukungan akan memungkinkannya adanya kesempatan untuk melakukan mobilitas di dalam organisasi maupun di luar organisasi.
--	--	--	--	--

Strategi → **Isu dan Nyata**

5.	Membangun hubungan mentor dan aliansi pendukung lainnya, merupakan hubungan antara rekan kerja junior dan senior atau sesama rekan kerja yang ditunjukkan melalui adanya pembinaan, persahabatan, sponsorship dan pemodelan peran untuk yang lebih muda dan anak didik yang kurang berpengalaman	Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan/ orang berpengalaman di dalam organisasi Keinginan untuk memperoleh bimbingan karir dari atasan/ orang berpengalaman di luar organisasi	1. Pengalaman dari rekan kerja dapat menjadi pelajaran berharga 2. Pekerjaan yang saya lakukan mendapat umpan balik cepat dari pimpinan 3. Pimpinan selalu terbuka ketika dimintai pendapat	1. Permasalahan kerja selalu dapat saya selesaikan 2. Pekerjaan yang dinilai sekenanya sangat menyakinkan hati 3. Ketika tugas sudah selesai dikerjakan, saya akan beralih pada tugas lainnya		
6.	Membangun kesan dan reputasi, merupakan kesan positif yang diberikan oleh karyawan dalam berbagai situasi dengan berdasarkan pada pengalaman dan prestasi masa lalu sehingga akan berdampak positif bagi kinerja dan tugas masa depannya	Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kehendak dari atasan Dapat memberikan kesan positif terhadap rekan kerja	1. Pekerjaan ini dijalankan sesuai perintah atasan 2. Aturan kerja dapat memfasilitasi pekerjaan 3. Ketaatan dalam bekerja merupakan wujud pengabdian	1. Belajar dari seseorang dengan pekerjaan serupa berguna untuk kemajuan karir 2. Bergabung dengan organisasi profesi sangat membantu bagi karir saya 3. Pembelajaran karir dapat dilakukan dengan siapa saja	1. Permasalahan kerja merupakan tanggung jawab bersama 2. Saya tidak memperoleh manfaat dari organisasi profesi yang saya ikuti 3. Belajar dari seseorang dengan jabatan tinggi akan lebih menarik	halo effect payung tidak wise byu new (bgr) harus part)
7.	Politik organisasi, merupakan usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan rayuan atau kecocokan dengan atasannya dan membentuk aliansi atau koalisi dengan orang lain di dalam organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.	Keinginan untuk memperoleh persetujuan pendapat dengan atasan Membentuk persekutuan dengan rekan kerja agar dapat mencapai hasil yang diinginkan	1. Melalui prestasi kerja, saya akan memperoleh simpati dari atasan 2. Pimpinan akan terkesan dengan hasil pekerjaan yang sesuai keinginannya 3. Kebahagiaan saya adalah ketika atasan memuji hasil pekerjaan	1. Saya akan memilih pekerjaan yang menajikan bagi masa depan 2. Rekan kerja yang merugikan bagi karir saya cenderung saya hindari 3. Tim kerja diperlukan untuk tugas yang kompleks		
*Respon = SS (Sangat Setuju)		S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)	
Total		14	42	42	84	

26/7/16

Disusun oleh
Professional Judgement

: Diyah Arini Lestari
: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Blue Print Skala

Strategi karir sebagai mediator hubungan antara "career calling" terhadap perceived employability pada pekerja profesi di Kota Yogyakarta

3. Skala Strategi Karir

Strategi karir merupakan serangkaian tindakan yang dapat digunakan oleh individu untuk mencapai tujuan karir (Gould dan Penley, 1984 dalam Guthrie, Coate dan Schwoerer, 1998; Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

No	Tipe Strategi Karir	Indikator	Aitem		Professional Judgement
			Favorable	Unfavorable	
1.	Memperluas keterlibatan kerja, merupakan keputusan untuk menyediakan sejumlah waktu, energi dan emosi secara sungguh-sungguh terhadap peran kerja, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk bekerja di luar jam normal serta menunjukkan adanya komitmen terhadap organisasi melalui tugas lain	Kerja lembur	1. Bersedia menambah ^{menambah} panjang ^{panjang} pekerjaan yang belum selesai 2. Saya tidak mengambil lembur kerja untuk mengasah keahlian 3. Berangkat kerja lebih awal untuk mempelajari tugas yang akan dikerjakan	1. Padata jam kerja membuat saya tidak bisa bersenang-senang 2. Lembur kerja dilakukan untuk menambah penghasilan 3. Bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan	Keterampilan belum selesai karena sibuk karena
		Melakukan pekerjaan yang bukan tupoksinya	1. Mengambil tugas tambahan merupakan wujud komitmen terhadap organisasi 2. Tugas kerja yang diartikan akan berguna untuk kemajuan karir 3. Kesiediaan melakukan tugas tambahan dalam bekerja	1. Bekerja sehari-hari sangat melelahkan 2. Saya tidak membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor 3. Pekerjaan saat ini menguntungkan secara finansial	
Total			2	6	12
*Respon = SS (Sangat Setuju)			S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)
					STS (Sangat Tidak Setuju)

SKALA 1 (PERCEIVED EMPLOYABILITY)

No	Initial	L/P	Nomer Aitem																																												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43		
1	RT	P	2	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2			
2	HP	L	1	1	2	2	3	0	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1		
3	AN	P	2	1	4	3	3	1	3	1	3	0	4	1	4	2	4	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	4	3	3	4	4			
4	BA	L	4	1	4	1	3	1	3	1	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	2		
5	KC	L	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	4	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1		
6	AW	L	4	0	4	0	3	0	4	3	4	3	4	3	4	0	4	3	4	3	4	4	4	0	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	0	4	3	4	3	4	3	4	4		
7	BD	P	2	0	3	1	2	0	4	4	3	1	4	2	3	2	1	4	3	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	4	3	1	2	4		
8	RN	P	4	2	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	0	4	3	2	1	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3		
9	RA	P	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	0	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4			
10	SB	P	0	2	2	2	3	1	4	2	3	0	4	0	4	4	3	2	3	1	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	0	4	2	4	2	4	0	4	1	4	4	4	4	4	4		
11	TW	L	3	0	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	0	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4		
12	JM	P	1	2	3	0	3	2	3	0	3	2	4	3	3	4	4	2	3	1	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	1	4	3	4	4	2	1	1	3	2	4	3	4		
13	TO	L	4	2	3	3	4	1	4	2	3	4	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	1	4	1	2	4	0	4	4	4		
14	SR	L	0	1	4	0	3	1	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3		
15	VD	P	3	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	NN	P	0	1	3	2	3	0	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	0	4	4	3	1	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4		
17	LL	L	4	1	3	2	1	1	4	1	4	3	3	2	3	3	3	1	4	2	3	2	4	1	3	4	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	1	3	1	4	4	2	3	3	1		
18	LD	P	3	1	3	1	3	1	4	0	4	4	4	4	4	1	4	3	3	0	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	0	4	1	3	4	3	4	3	4		

No	Nomer Aitem																												Total								
	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71		72	73	74	75	76	77	78	
1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	173	
2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	174
3	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	208
4	4	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	212	
5	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	171	
6	4	2	4	3	0	4	3	3	4	4	4	4	4	0	3	3	4	2	4	4	3	1	4	0	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	245
7	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	3	4	3	1	1	1	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	201	
8	3	4	4	2	1	3	0	4	3	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	1	0	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	234
9	4	4	4	4	1	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3	4	4	4	4	0	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0	272
10	4	2	4	1	0	4	4	4	3	2	3	1	4	1	4	4	4	2	4	4	2	0	4	0	4	4	4	0	4	4	4	1	4	2	4	216	
11	3	3	3	4	1	3	4	2	3	4	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	225	
12	2	0	4	3	4	3	4	1	2	3	2	2	3	1	4	2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	3	4	1	4	3	2	2	209	
13	3	3	1	3	1	4	0	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	217	
14	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	201
15	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	225	
16	4	3	4	3	0	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	235	
17	4	3	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	2	1	2	1	4	4	4	1	4	2	3	0	2	4	2	203	
18	3	3	4	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	224	

TABULASI SKALA 2 (CAREER CALLING)

No	Inisial	L/P	Nomer Aitem																																								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
1	RT	P	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2
2	HP	L	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1
3	AN	P	3	3	3	3	1	3	4	4	3	1	3	4	0	1	1	0	4	3	4	3	4	4	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
4	BA	L	4	1	3	3	1	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	1	3	4	1	3	1	1	4	4	4	0	4	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	0	3	2
5	KC	L	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1
6	AW	L	4	3	4	4	0	2	4	3	4	4	4	0	4	3	3	4	0	3	4	2	3	0	3	4	3	4	0	4	0	2	3	4	0	1	0	4	0	4	0	4	0
7	BD	P	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	0	2	1	4	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2
8	RN	P	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	1	2	3	2	4	1	4	4	1	3	2	3	3	2	4	1	4	1	2	4	2	1	2	1	3	0	4	0	4	1
9	RA	P	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	0	4	4	0	4	0	0	4	4	4	0	4	2	4	4	4	4	1	2	4	0	4	0	1	2
10	SB	P	4	2	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	1	2	3	1	3	1	4	2	4	3	1	2	1	2	1	4	1	3	2	3	2	3	1	3	2
11	TW	L	4	2	4	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3	1	2	3	3	4	1	3	2	1	4	3	2	2	3	3	0	3	4	2	3
12	JM	P	3	1	2	4	1	1	4	3	3	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	1	3	2	3	3	4	3	0	4	1	3	3	3	1	4	2	4	1	3	1	2	3
13	TO	L	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3
14	SR	L	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	1	3	2	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	3	3	2	1
15	VD	P	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	1	2	3	3	4	2	3	4	0	3	2	3	4	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	4	1	4	1	2	1
16	NN	P	4	3	4	4	1	1	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	1	3	4	3	3	0	1	3	1	3	3	1	1	3	3	0	3	0	1	1
17	LL	L	3	2	3	3	1	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	1	4	1	2	3	4	3	3	3	1	2	4	4	1	2	1	4	1	4	1	4	1
18	LD	P	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1

No	Nomer Aitem																				Total
	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
1	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	131	
2	3	1	3	1	3	4	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	122	
3	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	105	
4	3	3	4	1	4	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	4	148	
5	3	1	3	1	3	1	1	1	4	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	117	
6	4	0	4	3	4	1	1	0	4	3	3	4	3	4	0	4	3	4	4	155	
7	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	149	
8	3	2	4	2	4	1	2	1	3	3	4	3	2	4	0	4	3	4	4	158	
9	4	0	4	4	4	3	3	0	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	176	
10	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	133	
11	3	1	4	2	4	1	0	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	1	4	154	
12	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	3	1	4	2	3	3	152	
13	3	1	3	1	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	155	
14	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	140	
15	3	3	4	2	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	153	
16	4	1	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	165	
17	3	1	4	2	4	2	2	0	2	2	3	3	3	4	1	4	1	3	3	155	
18	3	1	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	4	162	

TABULASI SKALA 3 (STRATEGI KARIR)

No	Inisial	L/P	Nomer Aitem												Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	RT	P	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
2	HP	L	0	4	1	0	2	2	3	1	3	1	3	3	23
3	AN	P	4	3	1	4	3	4	4	1	2	3	3	3	35
4	BA	L	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	4	2	28
5	KC	L	0	4	1	0	1	3	3	1	3	1	3	3	23
6	AW	L	0	4	3	1	0	4	0	4	2	3	4	3	28
7	BD	P	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	34
8	RN	P	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	42
9	RA	P	2	4	4	1	0	4	0	0	0	0	4	4	23
10	SB	P	1	3	4	1	1	3	2	3	3	1	2	1	25
11	TW	L	2	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	26
12	JM	P	2	3	3	0	1	3	1	2	2	3	3	0	23
13	TO	L	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	25
14	SR	L	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	26
15	VD	P	3	2	1	3	4	1	3	2	1	4	1	2	27
16	NN	P	1	3	3	1	0	3	1	3	1	3	4	3	26
17	LL	L	3	4	3	1	1	4	2	3	3	2	4	2	32
18	LD	P	3	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	27

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKALA 1 (PERCEIVED EMPLOYABILITY)

183

Nomer Aitem																																Total							
42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78			
3	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	173	
3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	174	
4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	208	
4	2	4	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	212	
3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	171	
4	4	4	2	4	3	0	4	3	3	4	4	4	4	4	0	3	4	2	4	4	4	3	1	4	0	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	245	
2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	3	4	3	1	1	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	202	
4	3	4	3	4	2	1	3	0	4	3	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	1	0	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	234	
4	4	4	4	4	4	1	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3	4	4	4	4	0	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	272	
4	4	4	2	4	1	0	4	4	4	3	2	3	1	4	1	4	4	4	2	4	4	2	0	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	216	
4	4	3	3	3	4	1	3	4	2	3	4	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	225	
3	4	2	0	4	3	4	3	4	1	2	3	2	2	3	1	4	2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	2	3	3	4	1	4	3	4	1	4	3	2	209
4	4	4	3	1	3	1	4	0	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	217	
3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	201
3	3	2	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	1	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	225	
4	4	4	3	4	3	0	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	235
3	1	4	3	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	2	1	2	1	4	4	4	1	4	2	3	0	2	3	0	2	203	
3	4	3	3	4	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	224	
3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	205	
0	3	3	3	2	3	1	4	3	1	1	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	1	4	2	4	3	3	1	3	0	3	3	3	212	
4	4	4	2	4	1	0	4	4	4	3	2	3	1	4	1	4	4	4	2	4	4	2	0	4	0	4	4	4	4	0	4	4	1	4	4	1	4	214	
4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	259	
4	3	4	2	4	4	3	0	4	3	2	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	0	4	4	3	236	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	171	
4	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	4	2	186	
4	3	4	2	4	3	0	4	3	3	2	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	0	4	4	4	3	232	
4	4	4	4	4	3	1	4	1	0	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	208	
2	4	4	3	3	3	1	3	4	2	3	4	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	225	
3	3	3	3	4	2	1	3	4	1	3	3	3	3	3	0	4	2	4	3	3	4	2	1	3	1	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	207	
4	4	4	4	4	3	2	3	0	3	2	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	0	4	4	4	4	241	
3	4	3	3	3	2	0	4	4	3	3	4	3	3	4	1	4	4	3	2	4	3	3	2	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	235	
2	1	0	0	0	4	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	4	4	146	
3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	223	
4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	4	3	4	2	3	4	3	4	4	1	4	4	4	2	4	3	2	2	1	3	1	4	204	
4	4	4	4	4	3	4	3	0	4	3	4	0	3	1	4	1	3	3	4	3	3	4	3	1	3	0	4	4	2	3	4	3	3	1	3	1	4	204	
1	1	2	0	3	2	1	3	4	1	4	0	3	1	0	3	1	2	2	3	0	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	183	
4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	0	1	0	2	1	0	0	1	1	2	1	1	1	0	2	3	3	154	
3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	1	4	2	3	3	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	185	
2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	169		
4	4	4	2	2	2	1	4	4	3	4	4	2	2	0	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	231	
3	3	3	3	4	2	0	4	3	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	1	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	228	
4	3	3	2	3	2	1	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	208	

TABULASI SKALA 2 (CAREER CALLING)

[illegible]

Nomer Aitem																								Total
42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60						
2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	131
3	1	3	1	3	4	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	122
0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	105
3	3	4	1	4	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	148
3	1	3	1	3	1	1	1	4	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	117
4	0	4	3	4	1	1	0	4	3	3	4	3	4	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	155
2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	149
3	2	4	2	4	1	2	1	3	3	4	3	2	4	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	158
4	0	4	4	4	3	3	0	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	133
3	1	4	2	4	1	0	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	1	4	2	3	1	4	4	154
3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	152
3	1	3	1	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	155
3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	140
3	3	4	2	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	153
4	1	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	165
3	1	4	2	4	2	2	0	2	2	3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	4	1	3	3	155
3	1	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	162
3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	140
3	3	4	2	4	1	1	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	3	4	4	155
3	0	4	1	4	0	0	2	3	2	4	1	3	4	0	4	2	4	4	4	2	4	4	4	150
3	2	4	1	4	1	2	1	3	2	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	165
4	1	4	0	4	2	1	2	3	2	2	4	3	4	1	3	2	4	4	1	3	2	4	4	149
2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	127
3	2	4	3	3	2	0	1	3	1	2	3	2	3	0	3	2	3	3	4	2	3	4	4	135
4	1	4	0	4	2	1	2	3	3	2	4	3	4	1	3	2	4	1	3	2	4	4	4	147
3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	125
3	1	4	2	4	3	0	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	154
3	2	4	1	4	1	2	2	3	2	0	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	148
3	0	4	0	4	2	1	2	4	3	2	4	4	4	0	3	2	4	4	0	3	2	4	4	143
3	1	3	1	4	1	1	1	3	1	2	3	3	4	0	3	4	4	4	3	4	4	4	3	154
0	1	1	2	1	0	0	3	2	0	2	3	3	3	4	3	2	4	4	0	3	4	4	0	115
4	1	4	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	4	1	4	2	4	4	2	4	2	4	4	155
4	4	3	1	4	1	0	4	3	2	3	4	2	3	1	3	2	4	4	3	3	2	4	4	150
4	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	166
3	2	3	0	4	0	2	1	3	1	4	2	3	4	0	4	1	2	4	1	2	1	2	1	105
1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	98
2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	107
3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	121
3	1	4	1	4	2	1	2	3	3	2	4	2	4	1	4	3	4	4	2	4	3	4	4	149
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	180
3	2	4	1	4	1	2	1	3	2	2	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	1	3	4	142

TABULASI SKALA 3 (STRATEGI KARIR)

No	Inisial	L/P	No Aitem												Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	RT	P	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
2	HP	L	0	4	1	0	2	2	3	1	3	1	3	3	23
3	AN	P	4	3	1	4	3	4	4	1	2	3	3	3	35
4	BA	L	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	4	2	28
5	KC	L	0	4	1	0	1	3	3	1	3	1	3	3	23
6	AW	L	0	4	3	1	0	4	0	4	2	3	4	3	28
7	BD	P	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	34
8	RN	P	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	42
9	RA	P	2	4	4	1	0	4	0	0	0	0	4	4	23
10	SB	P	1	3	4	1	1	3	2	3	3	1	2	1	25
11	TW	L	2	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	26
12	JM	P	2	3	3	0	1	3	1	2	2	3	3	0	23
13	TO	L	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	25
14	SR	L	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	26
15	VD	P	3	2	1	3	4	1	3	2	1	4	1	2	27
16	NN	P	1	3	3	1	0	3	1	3	1	3	4	3	26
17	LL	L	3	4	3	1	1	4	2	3	3	2	4	2	32
18	LD	P	3	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	27
19	LP	P	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	31
20	WT	P	3	3	2	1	1	3	1	2	1	2	4	1	24
21	KW	P	2	4	2	1	2	4	1	2	3	2	4	1	28
22	SK	L	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	42
23	SP	P	1	4	1	1	0	4	0	2	2	4	4	2	25
24	MK	L	3	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	26
25	LT	P	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	38
26	JE	P	1	4	1	1	0	4	0	2	2	0	4	2	21
27	AR	L	4	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	29
28	SR	L	3	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	27
29	TM	P	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	38
30	SW	L	0	3	1	1	0	4	0	2	2	0	4	2	19
31	NN	L	2	0	1	4	1	4	3	4	3	4	4	1	31
32	JM	P	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	37
33	PMI	P	1	4	1	1	1	4	2	3	3	1	4	1	26
34	FB	P	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	42
35	SS	P	1	3	3	1	0	3	1	3	1	3	4	3	26
36	AT	L	0	4	3	2	1	4	2	1	3	1	4	1	26
37	AH	P	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	41
38	LS	P	3	4	3	4	3	4	4	2	0	3	4	1	35
39	WW	P	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	26
40	KM	P	1	3	3	0	0	3	2	0	2	1	4	2	21
41	LS	L	3	4	1	3	0	4	3	4	3	3	4	3	35
42	KC	P	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	4	1	24

HASIL ANALISIS UJI RELIABILITAS DAN SELEKSI AITEM TRY OUT 1

1. SKALA 1 – *Perceived Employability* Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	78

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	211.39	629.546	.322	.916
a2	212.33	640.706	.287	.916
a3	210.56	638.614	.488	.914
a4	212.00	636.588	.296	.916
a5	210.72	645.036	.318	.915
a6	212.67	657.294	-.054	.917
a7	210.33	638.000	.443	.915
a8	211.61	623.428	.453	.914
a9	210.44	639.556	.574	.914
a10	210.89	622.810	.431	.915
a11	209.94	635.350	.693	.914
a12	211.33	617.294	.658	.912
a13	210.33	642.235	.239	.916
a14	211.67	650.941	.066	.917
a15	210.33	624.941	.579	.913
a16	211.00	636.588	.480	.914
a17	210.56	630.144	.741	.913
a18	212.06	657.703	-.057	.918
a19	210.39	634.016	.559	.914
a20	210.72	615.859	.785	.912
a21	210.50	644.735	.339	.915
a22	212.06	650.173	.102	.917
a23	210.61	638.369	.413	.915
a24	210.89	650.928	.075	.917
a25	210.78	637.359	.421	.915
a26	210.44	641.673	.496	.915
a27	211.56	642.026	.283	.916
a28	210.56	640.379	.510	.915

a29	211.28	663.507	-.173	.919
a30	210.28	637.742	.575	.914
a31	211.33	622.235	.783	.912
a32	210.44	632.379	.559	.914
a33	211.17	626.147	.673	.913
a34	210.28	641.507	.551	.915
a35	212.11	667.163	-.191	.921
a36	210.44	640.497	.454	.915
a37	211.89	624.810	.597	.913
a38	210.61	643.310	.290	.915
a39	210.17	633.559	.610	.914
a40	210.89	628.340	.525	.914
a41	210.33	628.588	.579	.913
a42	210.22	638.183	.553	.914
a43	210.56	616.614	.643	.912
a44	210.44	644.497	.289	.915
a45	211.33	622.000	.546	.913
a46	210.28	636.801	.425	.915
a47	211.44	632.379	.444	.914
a48	212.61	666.016	-.245	.919
a49	210.39	639.899	.535	.914
a50	210.83	640.147	.196	.917
a51	211.39	655.663	-.021	.918
a52	210.67	636.353	.636	.914
a53	210.56	633.556	.513	.914
a54	210.67	640.118	.628	.914
a55	210.89	643.163	.266	.916
a56	210.33	637.529	.596	.914
a57	212.50	671.206	-.435	.919
a58	210.50	643.324	.333	.915
a59	211.22	635.007	.375	.915
a60	210.33	639.059	.672	.914
a61	210.94	626.408	.593	.913
a62	210.50	646.971	.326	.915
a63	210.61	621.546	.629	.913
a64	211.00	645.294	.287	.916
a65	211.50	636.382	.296	.916
a66	210.67	641.059	.280	.916
a67	212.56	668.497	-.291	.919
a68	210.11	643.281	.471	.915
a69	210.61	655.428	-.011	.918
a70	210.22	644.183	.358	.915
a71	211.06	643.938	.219	.916
a72	210.33	642.706	.521	.915
a73	211.17	636.971	.317	.915
a74	210.67	641.882	.342	.915
a75	211.06	636.761	.291	.916
a76	210.56	638.497	.492	.914

a77	210.72	638.565	.455	.915
a78	211.00	668.824	-.279	.920

*Keterangan:

	= Aitem Lolos	52 aitem
	= Aitem Gugur	26 aitem

2. SKALA 2 – Career Calling Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	60

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	142.67	321.176	.415	.872
a2	144.06	328.761	-.012	.876
a3	142.94	324.291	.196	.873
a4	142.89	318.928	.501	.871
a5	144.72	314.448	.346	.872
a6	144.39	332.134	-.145	.877
a7	142.78	327.477	.076	.874
a8	143.33	317.647	.313	.872
a9	142.89	322.222	.331	.872
a10	142.50	305.559	.842	.865
a11	143.06	322.879	.216	.873
a12	144.56	342.497	-.377	.883
a13	143.61	292.605	.817	.862
a14	143.44	320.732	.281	.873
a15	143.17	314.971	.430	.870
a16	142.67	302.471	.749	.865
a17	144.78	344.771	-.491	.883
a18	143.22	304.771	.694	.866
a19	142.78	316.536	.437	.871
a20	144.67	337.412	-.247	.881
a21	143.00	326.000	.129	.874
a22	144.78	346.771	-.549	.884
a23	144.00	320.706	.155	.875
a24	143.00	310.588	.669	.868

a25	143.06	314.761	.437	.870
a26	143.06	311.467	.598	.868
a27	145.33	330.353	-.069	.877
a28	143.28	307.154	.537	.868
a29	144.72	321.977	.232	.873
a30	144.11	312.575	.488	.870
a31	143.44	295.556	.866	.862
a32	143.17	310.971	.520	.869
a33	144.72	319.742	.258	.873
a34	144.17	331.794	-.103	.879
a35	144.50	314.382	.425	.870
a36	142.94	312.761	.631	.869
a37	145.33	337.059	-.355	.879
a38	143.17	306.500	.616	.867
a39	145.06	338.997	-.285	.882
a40	143.78	318.771	.235	.874
a41	144.61	320.016	.247	.873
a42	143.28	305.624	.699	.866
a43	144.89	325.046	.102	.875
a44	142.72	306.918	.790	.866
a45	144.28	303.859	.756	.865
a46	142.72	301.389	.786	.865
a47	144.17	317.206	.285	.873
a48	144.44	325.908	.071	.876
a49	144.72	328.330	-.007	.877
a50	143.22	312.065	.472	.870
a51	144.28	312.683	.566	.869
a52	143.44	313.085	.409	.871
a53	142.94	320.056	.474	.871
a54	143.61	310.252	.551	.869
a55	142.67	322.941	.318	.873
a56	144.28	326.095	.035	.878
a57	142.89	321.869	.253	.873
a58	144.06	320.408	.278	.873
a59	142.94	321.350	.284	.873
a60	142.67	314.588	.645	.869

***Keterangan:**

	= Aitem Lolos	32 aitem
	= Aitem Gugur	28 aitem

3. SKALA 3 – Strategi Karir Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.541	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	25.72	18.448	.519	.423
a2	24.33	24.471	.104	.540
a3	25.17	26.500	-.181	.608
a4	26.17	18.618	.539	.421
a5	26.22	21.007	.291	.498
a6	24.61	22.722	.298	.505
a7	25.61	20.369	.375	.474
a8	25.72	24.918	-.027	.573
a9	25.44	22.026	.278	.504
a10	25.44	21.791	.276	.504
a11	24.67	24.118	.062	.553
a12	25.22	24.418	.042	.556

***Keterangan:**

= Aitem Lolos 3 aitem
 = Aitem Gugur 9 aitem

HASIL ANALISIS UJI RELIABILITAS DAN SELEKSI AITEM TRY OUT 2

1. SKALA 1 – *Perceived Employability* Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	78

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	208.43	772.397	.279	.897
a2	209.62	789.754	.106	.898
a3	207.86	785.638	.305	.897
a4	209.60	794.344	.013	.899
a5	208.02	787.536	.234	.897
a6	210.07	794.166	.030	.899
a7	206.86	723.247	.210	.916
a8	208.67	771.789	.353	.896
a9	207.79	783.294	.375	.897
a10	208.26	764.588	.352	.896
a11	207.29	776.794	.625	.896
a12	208.60	764.588	.461	.895
a13	207.71	785.087	.180	.898
a14	209.26	784.052	.189	.898
a15	207.64	774.138	.425	.896
a16	208.40	776.393	.403	.896
a17	207.67	785.350	.311	.897
a18	209.36	803.796	-.131	.901
a19	207.64	778.186	.459	.896
a20	208.21	778.172	.273	.897
a21	207.90	786.039	.230	.897
a22	209.48	798.353	-.055	.899
a23	207.79	784.172	.308	.897
a24	208.14	790.321	.093	.899
a25	208.12	773.132	.454	.896
a26	207.88	769.864	.522	.895
a27	209.02	777.097	.328	.897
a28	207.90	776.186	.486	.896
a29	208.79	781.977	.206	.898
a30	207.74	777.905	.487	.896

a31	208.57	763.275	.620	.894
a32	207.86	775.833	.559	.896
a33	208.69	776.170	.402	.896
a34	207.69	768.756	.600	.895
a35	209.55	803.376	-.122	.901
a36	207.88	775.766	.512	.896
a37	209.19	784.987	.193	.898
a38	207.93	780.995	.356	.897
a39	207.67	765.154	.630	.895
a40	208.17	774.679	.378	.896
a41	207.69	767.195	.523	.895
a42	207.71	776.990	.363	.896
a43	207.98	757.438	.657	.894
a44	207.88	772.400	.504	.896
a45	208.60	758.052	.597	.894
a46	207.74	767.808	.533	.895
a47	208.67	784.374	.215	.898
a48	209.76	820.576	-.457	.903
a49	207.71	780.794	.332	.897
a50	208.02	792.365	.037	.900
a51	208.76	778.576	.277	.897
a52	208.26	781.271	.355	.897
a53	208.21	763.099	.543	.895
a54	208.07	779.580	.373	.897
a55	208.43	775.226	.399	.896
a56	207.90	773.064	.388	.896
a57	209.69	800.414	-.095	.900
a58	207.81	780.938	.330	.897
a59	208.50	764.939	.586	.895
a60	207.71	771.380	.657	.895
a61	208.38	767.461	.576	.895
a62	207.79	777.002	.527	.896
a63	208.29	752.307	.617	.894
a64	208.40	774.296	.419	.896
a65	208.79	768.075	.383	.896
a66	208.05	768.583	.478	.895
a67	209.67	788.325	.121	.898
a68	207.67	759.740	.679	.894
a69	208.12	766.400	.459	.895
a70	207.76	776.674	.433	.896
a71	208.48	776.256	.337	.897
a72	207.74	770.930	.678	.895
a73	208.48	762.109	.528	.895
a74	208.07	773.483	.495	.896
a75	209.07	780.117	.217	.898
a76	208.02	774.024	.549	.896
a77	208.00	782.390	.300	.897
a78	208.21	794.026	.026	.899

*Keterangan:

☐	= Aitem Lolos	54 aitem
☐	= Aitem Gugur	24 aitem

2. SKALA 2 – Career Calling

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	60

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	139.64	371.113	.402	.877
a2	141.12	386.010	-.195	.884
a3	140.00	371.317	.324	.878
a4	140.12	361.034	.514	.875
a5	141.90	369.747	.257	.878
a6	141.29	388.794	-.251	.886
a7	140.00	373.805	.189	.879
a8	140.43	366.983	.280	.878
a9	140.00	368.585	.388	.877
a10	139.67	357.886	.707	.873
a11	140.02	376.707	.087	.880
a12	141.55	388.010	-.216	.886
a13	141.07	352.897	.548	.874
a14	140.52	363.231	.428	.876
a15	140.50	354.890	.646	.873
a16	139.86	345.930	.769	.870
a17	141.90	392.088	-.367	.886
a18	140.19	357.329	.637	.873
a19	139.71	367.770	.396	.877
a20	141.67	389.203	-.262	.886
a21	139.90	371.942	.311	.878
a22	141.74	399.466	-.562	.889
a23	140.81	362.987	.371	.877
a24	140.07	349.580	.730	.871
a25	140.36	353.308	.611	.873
a26	140.21	356.465	.617	.873
a27	142.21	390.026	-.380	.885
a28	140.21	358.075	.515	.875
a29	141.55	364.790	.345	.877

a30	141.33	366.569	.320	.878
a31	140.21	357.490	.624	.874
a32	140.17	359.996	.584	.874
a33	142.00	376.049	.077	.881
a34	141.02	376.951	.063	.881
a35	141.33	366.374	.428	.876
a36	140.00	356.439	.686	.873
a37	142.24	384.381	-.183	.883
a38	140.10	360.771	.548	.875
a39	141.90	381.161	-.057	.884
a40	140.81	369.329	.214	.879
a41	141.45	374.742	.107	.881
a42	140.19	355.816	.661	.873
a43	141.76	373.747	.154	.880
a44	139.76	351.015	.762	.871
a45	141.55	359.815	.495	.875
a46	139.74	351.857	.716	.872
a47	141.48	362.304	.444	.876
a48	141.67	378.179	.026	.881
a49	141.40	376.442	.074	.881
a50	140.17	363.654	.529	.875
a51	141.24	361.259	.583	.875
a52	140.62	371.461	.202	.879
a53	140.00	366.195	.453	.876
a54	140.52	364.792	.424	.876
a55	139.67	370.569	.328	.878
a56	141.55	379.668	-.023	.883
a57	139.88	375.327	.196	.879
a58	141.00	367.561	.372	.877
a59	141.67	378.179	.026	.881
a60	144.89	325.046	.102	.875

***Keterangan:**



= Aitem Lolos

35 aitem



= Aitem Gugur

25 aitem

3. SKALA 3 – Strategi Karir

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	67.7
	Excluded ^a	20	32.3
	Total	62	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	26.79	29.392	.597	.658
a2	25.67	38.862	-.045	.738
a3	26.55	36.742	.116	.728
a4	27.14	28.760	.675	.645
a5	27.43	28.397	.625	.651
a6	25.67	37.398	.130	.721
a7	26.98	30.024	.575	.663
a8	26.74	34.832	.270	.709
a9	26.55	33.815	.355	.698
a10	26.67	31.252	.487	.678
a11	25.62	39.705	-.131	.748
a12	26.69	34.414	.301	.705

*Keterangan:

	= Aitem Lolos	7 aitem
	= Aitem Gugur	5 aitem

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

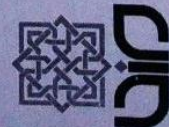
LAMPIRAN III
PENGAMBILAN DATA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKALA PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016



PRAKATA

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu sekalian

Salam hormat kami team penelitian dari Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian guna pengumpulan data penelitian.

Skala ini terdiri dari tiga bagian, yaitu: identitas, Skala I, II, III dan saran/masukan pada bagian akhir yang dapat Bapak/Ibu berikan terkait dengan skala yang saya berikan. Adapun tujuan dari skala ini adalah untuk **mengambarkan penggunaan strategi karir Bapak/Ibu** yang terdiri dari beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu respon. Tugas Bapak/Ibu adalah memberikan satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sekarang, bukan jawaban yang seharusnya.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah **BENAR**, asalkan sesuai dengan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu yang sebenarnya. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban. Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin oleh peneliti.

Respon atau jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi skala ini

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Team Peneliti,

Diyah Arini Lestari



Pengurus Wilayah DIY
HIMPUNAN PSIKOLOGI INDONESIA
(Indonesia Psychological Association)

Fakultas Psikologi UGM
Jl. Sosiodarmasari No. 1,
Bukitduri, Yogyakarta
55281

Nomor : 334/HIMPISI-DIY/III/2016
Hal : Pemberitahuan tentang Penelitian
Lampiran : -

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor
UIN.02/TU.SH/TL.00/805/2016 tanggal 3 Agustus 2016.

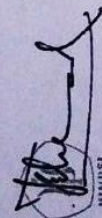
Menerangkan bahwa:

Nama : Diyah Arini Lestari
NIM : 11710083
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Prodi : Psikologi
Alamat : Jati RT 01 Wonokromo, Pleret, Bantul, Yogyakarta

Dengan ini HIMPISI wilayah DIY menyampaikan pemberitahuan kepada anggota HIMPISI
DIY terkait adanya penelitian tersebut. Mohon kesediaan anggota untuk membantu penelitian
dan sifatnya sukarela (tidak memaksa).

Demikian Surat Keterangan ini saya terbitkan dan dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat
dipergunakan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta, 24 Agustus 2016
Ketua Wilayah
Himpunan Psikologi Indonesia DIY


HIMPISI
DIY

Drs. Helly P. Soetjipto, MA

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin : P / L (Lingkari salah satu)
Usia : tahun
Profesi :
Lama Bekerja : tahun
Pendidikan Terakhir :
:

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama, kemudian
berikan pendapat Bapak/Ibu pada lembaran yang telah kami bagikan untuk
setiap pernyataan tersebut dengan cara memberikan tanda centang/tanda *check*
list (✓) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah BENAR, sesuai dengan
pendapat atau kondisi yang Bapak/Ibu alami.

Pilihan jawaban terdiri dari dua macam, pada SKALA I menggunakan
kesesuaian sedangkan pada SKALA II dan SKALA III menggunakan
persetujuan. Berikut ini penjelasannya:

SKALA I

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

*Keterangan:

- SS = Bila SANGAT SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- S = Bila SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- N = Bila merasa ragu-ragu atau memilih NETRAL
- TS = Bila TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS = Bila SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

SKALA II dan SKALA III

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS

*Keterangan:

- SS = Bila SANGAT SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- S = Bila SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- N = Bila merasa ragu-ragu atau memilih NETRAL
- TS = Bila TIDAK SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS = Bila SANGAT TIDAK SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu

Jika Bapak/Ibu telah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, periksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

CONTOH PENGISIAN SKALA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					

Jika Bapak/Ibu merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda centang (✓) pada pilihan SS, seperti contoh di bawah ini:

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	✓				

Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban sebelumnya, maka Bapak/Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (✓) dan menggantinya dengan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban baru yang Bapak/Ibu inginkan, seperti contoh di bawah ini:

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	✓				

SELAMAT MENGERJAKAN



SKALA I

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai N = Netral STS = Sangat Tidak Sesuai
S = Sesuai TS = Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Keberhasilan dicapai dengan mengelola keberagaman dalam tim					
2.	Pekerjaan saat ini memberikan kejelasan terhadap apa yang ingin saya lakukan					
3.	Peraturan yang diterapkan organisasi cukup efektif					
4.	Sulit beradaptasi terhadap perubahan peraturan yang baru					
5.	Selalu belajar dari kesalahan saat mengambil keputusan					
6.	Saya selalu ragu dalam mengambil keputusan					
7.	Kinerja kelompok terhambat oleh perbedaan pendapat					
8.	Kegagalan dalam menyelesaikan tugas adalah hal yang sering terjadi					
9.	Pekerjaan akan dapat dijalankan sesuai kemampuan					
10.	Saya akan merahasiakan informasi yang bermanfaat bagi orang lain					
11.	Kejujuran merupakan nilai penting dalam bekerja					
12.	Perbedaan pendapat merupakan hambatan dalam bekerja					
13.	Dukungan selalu diberikan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan					
14.	Pekerjaan yang saya jalani kurang memberikan kontribusi bagi masyarakat					
15.	Permasalahan kerja yang terjadi harus diselesaikan					

*Keterangan:		SS = Sangat Sesuai S = Sesuai	N = Netral TS = Tidak Sesuai	STS = Sangat Tidak Sesuai		
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
16.	Rekan kerja kurang memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan					
17.	Selalu menghargai pendapat rekan kerja					
18.	Rekan kerja terbuka untuk berbagi hal pribadi dengan saya					
19.	Informasi penting segera disampaikan kepada rekan kerja					
20.	Saya menyelesaikan setiap tugas tepat waktu					
21.	Saya merancang target yang pasti tercapai					
22.	Bekerja dengan penuh tanggung jawab					
23.	Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis					
24.	Tugas baru merupakan sebuah tantangan					
25.	Visi-misi organisasi berbeda dengan tujuan saya					
26.	Jenis pekerjaan yang saya jalani merupakan hal penting bagi saya					
27.	Pekerjaan saat ini banyak menguras tenaga					
28.	Saya memiliki keterlibatan penuh dalam menjalankan pekerjaan					
29.	Kritik dari rekan kerja membuat saya merasa dipermalukan					
30.	Visi-misi organisasi cukup jelas					
31.	Peraturan organisasi kurang dapat memfasilitasi kinerja saya					
32.	Kompleksitas pekerjaan saat ini harus dihadapi					
33.	Tugas-tugas dalam pekerjaan dilakukan secara spontan					

*Keterangan:	SS = Sangat Sesuai S = Sesuai	N = Netral TS = Tidak Sesuai	STS = Sangat Tidak Sesuai				
No	PERNYATAAN		SS	S	N	TS	STS
34.	Kesuksesan dapat dicapai melalui ketekunan dalam bekerja						
35.	Tugas yang sulit untuk diselesaikan akan membuat saya menjadi tidak berdaya						
36.	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara						
37.	Merasa curiga dengan rekan kerja yang menjadi baik pada saya						
38.	Rekan kerja percaya bahwa saya dapat menjaga rahasianya						
39.	Toleransi bukanlah hal penting						
40.	Saya selalu membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah						
41.	Tanggung jawab tidak diperlukan dalam bekerja						
42.	Kesepakatan bersama dalam bekerja harus ditaati						
43.	Keberhasilan rekan kerja dapat mengancam karir saya						
44.	Kritik dari rekan kerja harus dipertimbangkan dengan baik						
45.	Terjadi kesulitan untuk mempercayai rekan kerja						
46.	Bersikap terbuka dengan rekan kerja						
47.	Mencapai kesuksesan dalam bekerja merupakan sebuah keharusan						
48.	Tugas yang sulit merupakan tantangan yang harus diselesaikan						
49.	Setiap tugas dijalankan dengan penuh keyakinan						
50.	Pendapat disampaikan secara terbuka dengan rekan kerja						

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai N = Netral STS = Sangat Tidak Sesuai
S = Sesuai TS = Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
51.	Saya membatasi diri untuk terlibat secara personal dalam bekerja					
52.	Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya					
53.	Pekerjaan saat ini kurang memberikan kejelasan terhadap masa depan					
54.	Melalui pekerjaan, saya dapat berperan di masyarakat					

Saran/ masukan :

1.
2.
3.

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan **SKALA TAHAP I**

Sebelum melanjutkan tahap berikutnya,

MOHON PERIKSA KEMBALI

Barangkali ada yang terlupakan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

SEMANGAAATTTT ☺☺☺

SKALA II

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Permasalahan kerja yang terjadi harus dihadapi					
2.	Pengakuan orang lain terhadap pekerjaan sangat saya butuhkan					
3.	Mencari peluang kerja lain untuk menambah penghasilan					
4.	Pekerjaan saat ini dapat mengantarkan pada pencapaian prestasi kerja					
5.	Setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi terhadap kesuksesan					
6.	Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan secara periodik					
7.	Target kerja membebani hidup saya					
8.	Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila dapat bermanfaat bagi orang lain					
9.	Hubungan dengan rekan kerja perlu dipelihara dengan baik					
10.	Bekerja keras merupakan wujud rasa syukur kepada Tuhan					
11.	Tekad yang bulat akan membawa pada kesuksesan					
12.	Pekerjaan ini saya peroleh dengan kerja keras					
13.	Kepuasan bekerja diperoleh saat mendapatkan pujian dari orang lain					
14.	Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan setiap tugas					
15.	Tugas kerja yang sudah selesai akan saya abaikan					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
16.	Saya selalu mengedepankan kejujuran dalam bekerja					
17.	Pekerjaan saya dapat membantu kesulitan orang lain					
18.	Kesulitan dalam bekerja menimbulkan keinginan untuk berhenti kerja					
19.	Selalu berfikir positif ketika bekerja					
20.	Saya akan memilih pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
21.	Pekerjaan ini sesuai dengan potensi yang saya miliki					
22.	Saya dapat mengabdikan kepada masyarakat melalui pekerjaan					
23.	Target kerja yang melelahkan cenderung akan saya abaikan					
24.	Bekerja dengan maksimal agar hasilnya berguna bagi orang lain					
25.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan harapan					
26.	Pekerjaan ini merupakan pilihan hidup saya					
27.	Tambahan tugas diperlukan untuk menaikkan gaji					
28.	Pekerjaan ini saya jalani dengan suka cita					
29.	Kebingungan dalam bekerja masih sering saya rasakan					
30.	Keprihatinan terhadap keadaan sekitar, membuat saya memilih pekerjaan ini					
31.	Pekerjaan ini menghambat kreatifitas saya					
32.	Berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan					
33.	Perjuangan panjang saya tempuh untuk mendapatkan pekerjaan ini					

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
34.	Saya memiliki kemudahan untuk mencari pekerjaan lain					
35.	Keinginan saya dapat terpenuhi melalui pekerjaan ini					

Saran/ masukan :

1.
2.
3.

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan **SKALA TAHAP II**

Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya,

MOHON PERIKSA KEMBALI

Barangkali ada yang terlupakan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

SEMANGAATTTT 😊😊😊

SKALA III

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral
S = Setuju TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Padatnya jam kerja membuat saya tidak bisa bersenang-senang					
2.	Lembur kerja dilakukan untuk menambah penghasilan					
3.	Bekerja sehabarian sangat melelahkan					
4.	Saya tidak membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor					
5.	Bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan					
6.	Saya mengambil lembur kerja untuk mengasah keahlian					
7.	Pekerjaan saat ini menguntungkan secara finansial					

Saran/ masukan :

1.
2.
3.

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan keseluruhan dari skala ini,

MOHON PERIKSA UNTUK YANG TERAKHIR

barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya 😊😊😊

CONTACT PERSON:

0857-2594-4576 (ARINI)

arinediy@gmail.com



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016



SKALA PENELITIAN

PRAKATA

Assalamu alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu sekalian

Salam hormat kami team penelitian dari Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian guna pengumpulan data penelitian.

Skala ini terdiri dari tiga bagian, yaitu: identitas, Skala I, II, III dan saran/masukan pada bagian akhir yang dapat Bapak/Ibu berikan terkait dengan skala yang saya berikan. Adapun tujuan dari skala ini adalah untuk menggambarkan penggunaan strategi karir Bapak/Ibu yang terdiri dari beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu respon. Tugas Bapak/Ibu adalah memberikan satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sekarang, bukan jawaban yang seharusnya.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah BENAR, asalkan sesuai dengan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu yang sebenarnya. Kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban. Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin oleh peneliti.

Respon atau jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini.

Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi skala ini

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Team Peneliti,

Diyah Arini Lestari
ariniedy@gmail.com
HP: 0857-2594-4576

IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Click here to enter text.
Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-Laki
Umur : Click here to enter text.
Alamat : Click here to enter text.
Lama Bekerja : Click here to enter text. Tahun
Pendidikan Terakhir : Choose an item.
No. Telp/ HP : +62 Click here to enter text.

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama, kemudian berikan pendapat Bapak/Ibu pada lembar yang telah kami bagikan untuk setiap pernyataan tersebut dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah BENAR, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Bapak/Ibu alami.

Pilihan jawaban terdiri dari dua macam, pada SKALA I menggunakan keesuaian sedangkan pada SKALA II dan SKALA III menggunakan persetujuan. Berikut ini penjelasannya:

SKALA I

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

*keterangan:

- SS = Bila SANGAT SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- S = Bila SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- N = Bila merasa ragu-ragu atau memilih NETRAL
- TS = Bila TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS = Bila SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

SKALA II dan SKALA III

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

*Keterangan:

- SS = Bila SANGAT SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- S = Bila SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- N = Bila merasa ragu-ragu atau memilih NETRAL
- TS = Bila TIDAK SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS = Bila SANGAT TIDAK SETUJU dengan keadaan Bapak/Ibu

Jika Bapak/Ibu telah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, periksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

CONTOH PENGISIAN SKALA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐

Jika Bapak/Ibu merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda silang (X) pada pilihan SS dengan mengarahkan kursor pada kotak yang tersedia kemudian "klik", seperti contoh di bawah ini:

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	☒	☐	☐	☐	☐

SELAMAT MENGERJAKAN



SKALA I

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai N = Netral STS = Sangat Tidak Sesuai
S = Sesuai TS = Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Keberhasilan dicapai dengan mengelola keberagaman dalam tim	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Pekerjaan saat ini memberikan kejelasan terhadap apa yang ingin saya lakukan	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Peraturan yang diterapkan organisasi cukup efektif	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Sulit beradaptasi terhadap perubahan peraturan yang baru	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Selalu belajar dari kesalahan saat mengambil keputusan	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Saya selalu ragu dalam mengambil keputusan	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Kinerja kelompok terhambat oleh perbedaan pendapat	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Kegagalan dalam menyelesaikan tugas adalah hal yang sering terjadi	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Pekerjaan akan dapat dijalankan sesuai kemampuan	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Saya akan merahasiakan informasi yang bermanfaat bagi orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Kejujuran merupakan nilai penting dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Perbedaan pendapat merupakan hambatan dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Dukungan selalu diberikan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Pekerjaan yang saya jalani kurang memberikan kontribusi bagi masyarakat	☐	☐	☐	☐	☐

*Keterangan:		SS = Sangat Sesuai S = Sesuai	N = Netral TS = Tidak Sesuai	STS = Sangat Tidak Sesuai		
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
15.	Permasalahan kerja yang terjadi harus diselesaikan	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Rekan kerja kurang memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Selalu menghargai pendapat rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Rekan kerja terbuka untuk berbagi hal pribadi dengan saya	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Informasi penting segera disampaikan kepada rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Saya menyelesaikan setiap tugas tepat waktu	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Saya merancang target yang pasti tercapai	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Bekerja dengan penuh tanggung jawab	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Melakukan evaluasi rutin terhadap hasil kerja secara sistematis	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Tugas baru merupakan sebuah tantangan	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Visi-misi organisasi berbeda dengan tujuan saya	☐	☐	☐	☐	☐
26.	Jenis pekerjaan yang saya jalani merupakan hal penting bagi saya	☐	☐	☐	☐	☐
27.	Pekerjaan saat ini banyak menguras tenaga	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Saya memiliki keterlibatan penuh dalam menjalankan pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐
29.	Kritik dari rekan kerja membuat saya merasa dipermalukan	☐	☐	☐	☐	☐
30.	Visi-misi organisasi cukup jelas	☐	☐	☐	☐	☐
31.	Peraturan organisasi kurang dapat memfasilitasi kinerja saya	☐	☐	☐	☐	☐

*Keterangan:		SS = Sangat Sesuai S = Sesuai	N = Netral TS = Tidak Sesuai	STS = Sangat Tidak Sesuai		
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
32.	Kompleksitas pekerjaan saat ini harus dihadapi	☐	☐	☐	☐	☐
33.	Tugas-tugas dalam pekerjaan secara spontan	☐	☐	☐	☐	☐
34.	Kesuksesan dapat dicapai melalui ketekunan dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Tugas yang sulit untuk diselesaikan akan membuat saya menjadi tidak berdaya	☐	☐	☐	☐	☐
36.	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara	☐	☐	☐	☐	☐
37.	Merasa curiga dengan rekan kerja yang menjadi baik pada saya	☐	☐	☐	☐	☐
38.	Rekan kerja percaya bahwa saya dapat menjaga rahasianya	☐	☐	☐	☐	☐
39.	Toleransi bukanlah hal penting	☐	☐	☐	☐	☐
40.	Saya selalu membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah	☐	☐	☐	☐	☐
41.	Tanggung jawab tidak diperlukan dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
42.	Kesepakatan bersama dalam bekerja harus ditaati	☐	☐	☐	☐	☐
43.	Keberhasilan rekan kerja dapat mengancam karir saya	☐	☐	☐	☐	☐
44.	Kritik dari rekan kerja harus dipertimbangkan dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐
45.	Terjadi kesulitan untuk mempercayai rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐
46.	Bersikap terbuka dengan rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐
47.	Mencapai kesuksesan dalam bekerja merupakan sebuah keharusan	☐	☐	☐	☐	☐

*Keterangan: SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
48.	Tugas yang sulit merupakan tantangan yang harus diselesaikan	☐	☐	☐	☐	☐
49.	Setiap tugas dijalankan dengan penuh keyakinan	☐	☐	☐	☐	☐
50.	Pendapat disampaikan secara terbuka dengan rekan kerja	☐	☐	☐	☐	☐
51.	Saya membatasi diri untuk terlibat secara personal dalam bekerja	☐	☐	☐	☐	☐
52.	Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya	☐	☐	☐	☐	☐
53.	Pekerjaan saat ini kurang memberikan kejelasan terhadap masa depan	☐	☐	☐	☐	☐
54.	Melalui pekerjaan, saya dapat berperan di masyarakat	☐	☐	☐	☐	☐

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan **SKALA TAHAP I**

Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya

MOHON PERIKSA KEMBALI

Barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

SEMANGAAATTTT ☺☺☺

SKALA II

*Keterangan: SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Permasalahan kerja yang terjadi harus dihadapi	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Pengakuan orang lain terhadap pekerjaan sangat saya butuhkan	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Mencari peluang kerja lain untuk menambah penghasilan	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Pekerjaan saat ini dapat menghantarkan pada pencapaian prestasi kerja	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Setiap tindakan yang dilakukan berkontribusi terhadap kesuksesan	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Penilaian terhadap pekerjaan dilakukan secara periodik	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Target kerja membebani hidup saya	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Pekerjaan saya menjadi lebih bermakna apabila dapat bermanfaat bagi orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Hubungan dengan rekan kerja perlu dipelihara dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Bekerja keras merupakan wujud rasa syukur kepada Tuhan	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Tekad yang bulat akan membawa pada kesuksesan	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Pekerjaan ini saya peroleh dengan kerja keras	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Kepuasan bekerja diperoleh saat mendapatkan pujian dari orang lain	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan setiap tugas	☐	☐	☐	☐	☐

*Keterangan:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
33.	Perjuangan panjang saya tempuh untuk mendapatkan pekerjaan ini	☐	☐	☐	☐	☐
34.	Saya memiliki kemudahan untuk mencari pekerjaan lain	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Keinginan saya dapat terpenuhi melalui pekerjaan ini	☐	☐	☐	☐	☐

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan **SKALA TAHAP II**

Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya

MOHON PERIKSA KEMBALI

Barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

SEMANGAAATTTT ☺☺☺

SKALA III

*Keterangan: SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Padatnya jam kerja membuat saya tidak bisa bersenang-senang	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Lembur kerja dilakukan untuk menambah penghasilan	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Bekerja seharian sangat melelahkan	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Saya tidak membahas pekerjaan ketika berada di luar kantor	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Saya mengambil lembur kerja untuk mengasah keahlian	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Pekerjaan saat ini menguntungkan secara finansial	☐	☐	☐	☐	☐

Selamat Bapak/Ibu telah menyelesaikan keseluruhan dari skala ini,
MOHON PERIKSA UNTUK YANG TERAKHIR barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

**MOHON DISIMPAN SETELAH PENGISIAN SELESAI
DAN KIRIMKAN KEMBALI MELALUI EMAIL**

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya 😊😊😊

KRITIK/ SARAN:

Click here to enter text.

SKALA 1 (PERCEIVED EMPLOYABILITY)212

Nomer Aaitem										Tot	Kategorisasi	Pofesi
47	48	49	50	51	52	53	54					DOKTER 19 orang
3	3	3	3	3	3	3	3			153	Tinggi	
4	4	4	4	3	4	3	4			183	Sangat Tinggi	
4	4	4	4	1	4	4	4			193	Sangat Tinggi	
3	3	3	3	2	2	3	4			155	Tinggi	
3	3	3	3	3	2	3	3			157	Tinggi	
2	3	3	3	2	3	4	4			169	Tinggi	
3	3	3	3	1	3	3	3			150	Tinggi	
3	3	3	3	3	2	2	3			160	Tinggi	
4	3	3	3	1	3	3	3			164	Tinggi	
4	3	3	3	1	3	3	4			160	Tinggi	
2	3	3	3	3	3	2	3			164	Tinggi	
3	3	3	3	3	3	1	3			152	Tinggi	
3	3	2	3	2	3	3	4			165	Tinggi	
3	4	4	3	3	3	3	4			178	Sangat Tinggi	
3	3	3	3	1	3	3	3			155	Tinggi	
2	3	3	2	1	3	3	3			146	Tinggi	
4	4	4	3	2	3	3	3			161	Tinggi	
3	4	4	3	2	3	3	4			170	Tinggi	
3	2	4	3	2	2	4	4			143	Tinggi	
3	3	3	3	3	2	3	3			163	Tinggi	
3	3	4	4	4	3	3	4			180	Sangat Tinggi	PSIKOLOG 17 orang
3	3	3	3	3	2	3	3			164	Tinggi	
3	3	3	3	3	2	3	1			151	Tinggi	
3	3	3	3	3	3	4	4			176	Sangat Tinggi	
3	3	2	3	3	2	2	4			130	Tinggi	
3	3	3	3	3	1	3	4			166	Tinggi	
2	3	3	3	3	3	4	4			166	Tinggi	
1	2	2	3	4	3	2	3			137	Tinggi	
3	3	3	3	3	3	3	3			145	Tinggi	
4	4	4	4	3	4	4	4			197	Sangat Tinggi	
3	3	4	3	3	3	3	4			161	Tinggi	
3	4	4	4	1	2	2	3			166	Tinggi	
3	3	3	3	3	2	2	2			155	Tinggi	
3	4	4	4	1	2	2	3			164	Tinggi	
1	3	4	3	1	3	3	4			165	Tinggi	
2	3	2	2	2	2	2	2			137	Tinggi	
3	3	4	4	3	3	3	4			176	Sangat Tinggi	ARSITEK 12 orang
4	4	4	3	1	2	2	4			166	Tinggi	
4	3	3	3	3	3	4	4			168	Tinggi	
4	4	4	4	0	4	0	4			189	Sangat Tinggi	
4	4	0	4	0	4	0	4			180	Sangat Tinggi	
4	4	4	4	2	2	3	4			189	Sangat Tinggi	
4	4	4	2	3	4	4	4			190	Sangat Tinggi	
3	4	3	3	2	3	3	3			171	Tinggi	
4	4	4	4	4	4	4	4			194	Sangat Tinggi	
4	4	4	4	0	3	0	4			177	Sangat Tinggi	
3	3	3	2	1	3	3	3			142	Tinggi	
3	3	4	2	2	3	3	3			168	Tinggi	

TABULASI SKALA 2 (CAREER CALLING)

No	Inisial	L/P	Nomer Altern																																			Tot	Kategorisasi	Profesi
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	SH	L	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	92	Sangat Tinggi	DOKTER 19 orang		
2	FD	L	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	0	117	Sangat Tinggi				
3	WH	L	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	1	4	1	3	4	3	3	1	114	Sangat Tinggi			
4	NL	P	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	95	Sangat Tinggi				
5	NP	P	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	94	Sangat Tinggi				
6	PSU	L	3	1	1	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	1	105		Sangat Tinggi	
7	THS	L	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	91	Tinggi			
8	D	P	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	96	Sangat Tinggi			
9	RKD	P	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	1	96	Sangat Tinggi			
10	DP	L	3	1	0	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	0	4	4	4	4	1	0	107		Sangat Tinggi	
11	VDJ	P	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	92		Sangat Tinggi	
12	B	L	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	94	Sangat Tinggi			
13	JH	L	4	1	1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	2	3	4	3	2	1		106	Sangat Tinggi
14	TL	P	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	105		Sangat Tinggi	
15	SH	L	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	96		Sangat Tinggi	
16	WB	L	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	90		Tinggi	
17	JAL	L	4	2	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	97		Sangat Tinggi	
18	HK	L	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	0	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	2	3	3	4	2	1		103	Sangat Tinggi
19	RH	L	3	1	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	4	2	3	2	1		96	Sangat Tinggi
20	Q	P	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	94	Sangat Tinggi	
21	TW	P	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	104	Sangat Tinggi	
22	Z	P	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	1	97	Sangat Tinggi	
23	RYS	P	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	87	Tinggi		
24	AW	P	4	1	0	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	2	1	1	106	Sangat Tinggi		
25	KM	P	4	2	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	1	2	85	Tinggi		
26	DM	P	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	1	101	Sangat Tinggi	
27	DS	P	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	108	Sangat Tinggi	
28	AM	L	3	3	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2	2	1	2	1	1	0	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	1	3	1	4	3	67	Sedang		
29	EL	P	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	83	Tinggi	
30	KEH	P	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	120	Sangat Tinggi		
31	NH	P	3	2	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	97	Sangat Tinggi	
32	TT	P	4	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	99	Sangat Tinggi		
33	JNH	P	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	89	Tinggi	
34	SM	L	4	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	1	3	4	4	0	1	99	Sangat Tinggi		
35	ZK	L	3	1	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	1	4	4	3	4	1	3	4	1	3	3	3	4	1	3	4	4	4	0	1	99	Sangat Tinggi		
36	LA	P	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	Tinggi		
37	MF	L	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	118	Sangat Tinggi			
38	HS	L	4	0	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	1	109	Sangat Tinggi			
39	FAP	L	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	95	Sangat Tinggi		
40	AS	L	4	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	0	115	Sangat Tinggi		
41	SD	L	4	0	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	108	Sangat Tinggi		
42	SV	L	4	0	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	1	112	Sangat Tinggi			
43	WS	L	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	116	Sangat Tinggi		
44	WK	L	3	2	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	2	1	96	Sangat Tinggi	
45	BD	L	4	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4																							

TABULASI SKALA 3 (STRATEGI KARIR)

No	Inisial	L/P	Nomer Aitem							Tot	Kategorisasi	Profesi
			1	2	3	4	5	6	7			
1	SH	L	2	1	3	2	1	2	1	12	Rendah	DOKTER 19 orang
2	FD	L	3	3	3	0	0	1	0	10	Rendah	
3	WH	L	1	4	0	1	0	1	1	8	Sangat Rendah	
4	NL	P	1	2	2	1	1	2	1	10	Rendah	
5	NP	P	3	3	1	2	1	2	1	13	Sedang	
6	PSU	L	2	3	2	3	1	3	1	15	Sedang	
7	THS	L	3	1	3	3	1	3	1	15	Sedang	
8	D	P	3	3	2	2	1	1	1	13	Sedang	
9	RKD	P	3	3	3	1	1	3	1	15	Sedang	
10	DP	P	3	0	4	2	0	4	0	13	Sedang	
11	VDJ	P	2	2	2	3	1	1	1	12	Rendah	
12	B	L	3	3	2	2	2	2	1	15	Sedang	
13	JH	L	3	2	0	2	1	3	1	12	Rendah	
14	TL	P	3	3	3	1	1	1	1	13	Sedang	
15	SH	L	2	3	2	1	2	2	1	13	Sedang	
16	WB	L	3	3	2	2	1	1	1	13	Sedang	
17	JAL	L	3	1	1	3	1	3	1	13	Sedang	
18	HK	L	2	1	1	0	1	3	1	9	Rendah	
19	RH	L	2	1	2	3	1	3	1	13	Sedang	
20	Q	P	2	2	1	2	1	3	1	12	Rendah	PSIKOLOG 17 orang
21	TW	P	3	3	3	3	1	2	3	18	Tinggi	
22	Z	P	2	2	1	3	1	3	2	14	Sedang	
23	RYS	P	1	1	1	3	3	3	2	14	Sedang	
24	AW	P	1	1	1	0	1	3	1	8	Rendah	
25	KM	P	0	0	0	4	2	3	2	11	Rendah	
26	DM	P	1	2	2	3	1	3	2	14	Sedang	
27	DS	P	3	3	2	2	2	1	2	15	Sedang	
28	AM	L	1	2	1	3	0	2	4	13	Sedang	
29	EL	P	3	2	3	1	2	1	1	13	Sedang	
30	KEH	P	4	3	2	2	1	3	2	17	Tinggi	
31	NH	P	2	1	1	3	2	3	1	13	Sedang	
32	TT	P	2	3	2	1	3	2	2	15	Sedang	
33	JNH	P	4	3	3	2	3	3	1	19	Tinggi	
34	SM	L	2	3	2	1	3	2	2	15	Sedang	
35	ZK	L	3	1	1	1	3	3	1	13	Sedang	
36	LA	P	3	2	3	1	2	1	2	14	Sedang	
37	MF	L	4	1	3	3	1	3	0	15	Sedang	ARSITEK 12 orang
38	HS	L	2	2	3	2	2	2	2	15	Sedang	
39	EAP	L	2	3	1	3	3	1	2	15	Sedang	
40	AS	L	3	3	1	2	0	2	1	12	Rendah	
41	SD	L	4	2	4	4	4	2	0	20	Tinggi	
42	SV	L	3	3	2	1	1	2	2	14	Sedang	
43	WS	L	1	1	3	2	3	4	0	14	Sedang	
44	WK	L	3	2	3	3	2	3	3	19	Tinggi	
45	BD	L	1	0	4	0	1	4	0	10	Rendah	
46	AB	L	4	2	1	2	2	2	0	13	Sedang	
47	ESS	L	2	1	1	2	2	2	1	11	Rendah	
48	ASF	L	3	3	2	2	1	3	2	16	Tinggi	

Kategorisasi Subjek Penelitian

Profesi	Skala Penelitian															Jumlah
	Skala 1					Skala 2					Skala 3					
	SR	R	S	T	ST	SR	R	S	T	ST	SR	R	S	T	ST	
Dokter				16	3				2	17	1	6	12			19
Psikolog				14	3			1	5	11		3	11	3		17
Arsitek				5	7				1	11		3	6	3		12
Total				35	13			1	8	39	1	12	29	6		48 orang
	48 orang					48 orang					48 orang					

Kategorisasi	Rumus Kategori		Skala 1		Skala 2		Skala 3	
SR	$X \leq M-1.8 SD$		$X \leq 43.2$		$X \leq 48.9$		$X < 9.8$	
R	$M-1.8 SD < X \leq M-0.6 SD$		$43.2 < X \leq 86.4$		$48.9 < X \leq 62.9$		$9.8 < X \leq 12.6$	
S	$M-0.6 SD < X \leq M+0.6 SD$		$86.4 < X \leq 129.6$		$62.9 < X \leq 77$		$12.6 < X \leq 15.4$	
T	$M+0.6 SD < X \leq M+1.8 SD$		$129.6 < X \leq 172.8$		$77 < X \leq 91$		$15.4 < X \leq 18.2$	
ST	$X > M+1.8 SD$		$X \geq 172.8$		$X \geq 91$		$X \geq 18.2$	
			M=108		SD=36		M=70	
					SD=22.67		M=14	
							SD=2.33	
*Ket	SR = Sangat Rendah		Skala 1 = Perceived Employability		M = Mean (rerata)			
	R = Rendah		Skala 2 = Career Calling		SD = Standard Deviation			
	S = Sedang		Skala 3 = Strategi Karir					
	T = Tinggi							
	ST = Sangat Tinggi							

HASIL ANALISIS DATA STATISTIK

1. HASIL UJI ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Career Calling	48	67	120	99,44	10,837
Perceived Employability	48	130	197	164,81	15,715
Strategi Karir	48	8	20	13,52	2,568
Valid N (listwise)	48				

a. PERSAMAAN 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.008 ^a	.000	-.022	2.596

a. Predictors: (Constant), Career Calling

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.022	1	.022	.003	.955 ^a
	Residual	309.957	46	6.738		
	Total	309.979	47			

a. Predictors: (Constant), Career Calling

b. Dependent Variable: Strategi Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.718	3.494		3.926	.000
	Career Calling	P2= -.002	SP2= .035	-.008	-.057	.955

a. Dependent Variable: Strategi Karir

b. PERSAMAAN 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.769	7.555

a. Predictors: (Constant), Strategi Karir, Career Calling

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9038.516	2	4519.258	79.168	.000 ^a
	Residual	2568.796	45	57.084		
	Total	11607.312	47			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.769	7.555

a. Predictors: (Constant), Strategi Karir, Career Calling

b. Dependent Variable: Perceived Employability

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.106	11.752		2.902	.006
	Career Calling	P1= 1.279	.102	.882	12.573	.000
	Strategi Karir	P3= .263	SP3= .429	.043	.614	.542

a. Dependent Variable: Perceived Employability

Jalur	Variabel eksogen	Variabel endogen	Pengaruh langsung	Sig
p1	Career calling (X)	Perceived employability (Y)	1.279	.000
p2	Career calling (X)	Strategi karir (M)	(-.002)	.955
p3	Strategi karir (M)	Perceived employability (Y)	.263	.542

Perhitungan Jumlah varian yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel (*unexplained variance*)

1. **E1** menunjukkan jumlah varian variabel Strategi Karir (M) yang tidak dijelaskan oleh Career Calling (X)

$$e1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0.008^2)} = \sqrt{(1 - 0.000064)} = \sqrt{0.999936} = 0.999968$$

2. **E2** menunjukkan jumlah varian variabel Perceived Employability (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Career Calling (X) dan Strategi Karir (M)

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0.882^2)} = \sqrt{(1 - 0.777924)} = \sqrt{0.222076} = 0.4712494$$

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

*Keterangan: **Sp** adalah **Standard Error Koefisien p**

Hasil Perhitungan Sp2p3 =

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2} \\ &= \sqrt{(0.263)^2 (0.035)^2 + (-0.002)^2 (0.429)^2 + (0.035)^2 (0.429)^2} \\ &= \sqrt{(0.069)(0.001) + (0.000004)(0.184) + (0.001)(0.184)} \\ &= \sqrt{0.000069 + 0.000004 + 0.000184} \\ &= \sqrt{0.000253} \\ &= 0.015 \end{aligned}$$

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{(-0.002)(0.263)}{0.015} = \frac{(-0.000526)}{0.015} = (-0.035)$$

2. HASIL UJI BOOTSTRAPPING

Run MATRIX procedure:

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y	Perceive
X	Calling
M	Strategi

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	Perceive	Calling	Strategi
Perceive	164,8125	15,7151	1,0000	,8814	,0357
Calling	99,4375	10,8371	,8814	1,0000	-,0084
Strategi	13,5208	2,5681	,0357	-,0084	1,0000

SAMPLE SIZE
48

DIRECT And TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b (YX)	1,2781	,1010	12,6542	,0000
b (MX)	-,0020	,0349	-,0567	,9550
b (YM.X)	,2635	,4291	,6140	,5423
b (YX.M)	1,2786	,1017	12,5729	,0000

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	-,0005	,0176	-,0350	,0340	-,0296	,9764

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

	Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI
UL 99 CI						
Effect	-,0005	,0050	,0192	-,0256	,0556	-,0516
	,0836					

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES
1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
-,0006

***** NOTES

----- END MATRIX -----