

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, T., & Wulansari, N.A. (2020). Mediator role of subjective well-being and job satisfaction in relationship psychological on career commitment. *Management Analysis Journal*, 9(4), 442-450.
- Ahmed, N. O. A. (2019). Career commitment: The role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- American Psychology Association. (2015). *APA dictionary of psychology*. American Psychology Association.
- Aryee, S., & Tan K. (1992). Antecedent and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.
- Astari, C. (17 Oktober 2021). *Perbedaan antara milenial dan generasi z di dunia kerja*. Diakses pada 24 Desember 2022, dari talentics.id: <https://talentics.id/blog/talentics/people-analytic/perbedaan-antara-milenial-dan-generasi-z-di-dunia-kerja>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Mahagement*, 48(5), 667-693.
- Avey, J.B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Awali, M. R. P. (2020). *Gambaran perilaku job-hopping pada karyawan generasi milenial*. Universitas Airlangga.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. *Statis gender tematik: Profil generasi milenial indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan angkatan kerja di indonesia februari 2022*. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak. (21 Januari 2021). Hasil sensus penduduk 2020. Diakses pada 21 Desember 2022, dari [demakkab.bps.go.id](http://demakkab.bps.go.id): <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-14.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7).
- Brown, S. D., & Lent. R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2<sup>nd</sup> ed.). John Wiley & Sons, Inc.

- Carson, K. D., & Bedeian, A. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 237-262.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences, 18*(6), 293-299.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations, 52*(10), 1257-1278.
- Check, J., & Schutt, R. K. (2012). *Research methods in education*. SAGE Publications, Inc.
- Ching, S. L., & Kee, D. M. H. (2012). Work values-career commitment relationship of generation y teacher in malaysia. *International Conference on Economics Marketing and Management, 28*, 242-246.
- Colarely, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies, 15*(2), 158-176.
- Damayanti, N., Yahya, K. K., Yean, T. F., Maasir, L., & Abdullah, T. M. K. (2022). Determining factors of career commitment moderated by self-efficacy among generation y in the banking sector using social cognitive theory (sct). *Asia-Pasific Management and Business Application, 10*(3), 361-376.
- Davita, A. W., & Tineges, R. (7 Januari 2022). Teknik analisis data: Pengertian dan manfaat analisis regresi. Diakses pada 10 Januari 2023, dari dqlab.id: <https://dqlab.id/teknik-analisis-data-pengertian-dan-manfaat-analisis-regresi#:~:text=Analisis%20regresi%20merupakan%20suatu%20metode,sederhana%20dan%20regresi%20linear%20berganda>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of occupational and organizational psychology, 86*(3), 348-370.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychology Inquiry, 11*(4), 227-268
- Deloitte Indonesia Perspectives. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia indonesia atau ancaman?*. (Edisi Pertama). Deloitte Indonesia.
- Dewanto, F. A., & Kusumastuti, R. (2022). Psychological capital dan career commitment pada karyawan milineal kantor pusat bank bri. *Jurnal Administrasi Bisnis, 11*(2), 137-148.
- Dewi, L. P. (2018). *Hubungan antara career decision self efficacy dengan komitmen karir pada perawat*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as

- mediators, study at pt control systems arena para nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11-18.
- Dong, H., Tianmei, Z., Kaiji., Z., & Fang, D. (2022). The relationship between psychological capital and teacher career commitment in ethnic areas of china: The mediating effects of gratitude and career well-being. *Frontiers in Psychology*, 12(818274).
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The relationship between career thoughts, self-esteem, and the moderating role of racial and athletic identity. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 330-349.
- Duke, L., & Palmer-Schuyler, J. (2014). Relationships between students' psychological capital, mentoring, and career commitment. *Regional Business Review*, 33, 44-61.
- Eisingerich, A. B., & Bell, S. J. (2008). Perceived performance and organizational reputation: Influences on customer loyalty. *Journal of Service Research*, 10(3), 259-274.
- Etikan, I., Musa, S. S., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fajri, D. K. (2019). Profil tenaga kerja milenial di indonesia pada era revolusi industri 4.0. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 409-412.
- Farras, G. (24 November 2021). *Kenapa pengembangan karir itu penting? Simak 5 alasannya!*. Diakses pada 30 April 2022, dari Dunia Kerja, MySkill: <https://myskill.id/blog/dunia-kerja/pentingnya-pengembangan-karir/>
- Febriansah, R. E. (2019). Pengaruh perencanaan karir terhadap komitmen karir dan kepuasan karir melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan*, 5(1), 8-14.
- Fiteriani, I. (2017). Studi komparasi perbedaan pengaruh pemahaman konsep dan penguasaan keterampilan proses sains terhadap kemampuan mendesain eksperimen sains. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 4(1), 47-80.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cogn Emot*, 19(3), 313-332.
- Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological capital and career commitment among chinese urban preschool teachers: The mediating and moderating effect of subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 12(509107).
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Pearson Publication
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76.

- Hamzah, I. F. (2019). Aplikasi self-determination theory pada kebijakan publik era industri 4.0. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi*, 1, 66-73)
- Handoko, TK. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hao, R., Zhonglin, W., & Qishan, C. (2013). The impact of psychological capital on employee's career success: The mediating role of career commitment. *Journal of Psychological Science*, 36(4), 960-964.
- Herachwati, N., & Rachma, A. (2018). Organizational commitment versus career commitment. *The 2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE SocialJ Sciences*, 371-383.
- Hu, L., & Bantler, P. M. (1998). Fit indices incovariance structure modeling: Sensitive to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- IDN Research Institute (2019). *Indonesia millennial report 2019*. IDN Media.
- IDN Research Institute (2022). *Indonesia millennial report 2022*. IDN Media.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202-209.
- Ingarianti, T. M., Fajrianti., & Purwono, U. (2019). Adaptasi instrumen komitmen karir. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 199-217.
- Iqbal, S., Raffat, S. K., Sarim, M., & Siddiq, M. (2014). Career commitment: A positive relationship with employee's performance. *Sci.Int.(Lahore)*, 26(5), 2415-2418.
- Jones, M., Zanko, M., & Kriflik, G. (n.d). On the antecedents of career commitment. *Anzam*.
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2017). Pengaruh psychological capital terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 128-138.
- Kelilaw, F. R. A. (2018). *Kontribusi persepsi authentic leadership dan psychological capital terhadap work engagement pada anggota kepolisian direktorat sabhara polda sulawesi selatan*. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Kerlinger, F. N. (2014). *Asas-asas penelitian behavioral* (Edisi Ketiga). Gadjah Mada University Press.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279.
- Kusumawardhani, D. (25 Januari 2021). Pengembangan karir karyawan: Manfaat dan penerapan. Diakses pada 30 April 2022, dari HRNOTE.asia: <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/pengembangan-karir-karyawan-250121/>
- Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono (2018). Kesuksesan karier ditinjau dari persepsi pengembangan karier dan komitmen karier pada pekerja milenial. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 4(1), 57-75.

- Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. (4 Maret 2022). *Mengenal studi cross-sectional: Definisi beserta contohnya*. Diakses pada 20 Juni 2022 dari LP2M Universitas Medan Area: <https://lp2m.uma.ac.id/2022/03/04/mengenal-studi-cross-sectional-definisi-beserta-contohnya/>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.
- Librarian, S. (6 Januari 2023). Self-determination theory. Diakses pada 10 Januari 2023, dari Wikipedia: <https://en.m.wikipedia.org/wiki/self-determination-theory>
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S. M., & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior, 27*(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology, 60*(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(17), 1-43.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated, 14*(17), 987-990.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc.
- Muhson, A. (2006). *Teknik analisis kuantitatif*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 4*(2), 123-136.
- Nabila, M. (20 Agustus 2018). *Memahami budaya bekerja milenial*. Diakses pada 25 Desember 2022, dari dailysocial.id: <https://dailysocial.id/amp/post/memahami-budaya-bekerja-milenial>
- Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., Rizwan, M., & Sajid. (2013). Job & career influences on career commitment among employees of banking sector: The mediating effect of job satisfaction & organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention, 2*(11), 47-54.

- Ningrum, I. L. (2020). *Pengaruh career growth dan work life balance terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi y*. Universitas Airlangga.
- Ningsih, W. (2018). *Hubungan work-life balance dengan komitmen karir pada pekerja sosial*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743-750.
- NS Development. (2023). Tahap perkembangan karir. Diakses pada 3 Agustus 2023, dari nsd.co.id: <https://nsd.co.id/posts/tahap-perkembangan-karir.html>
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Harnaeny, U., dkk. (2021). *Pengantar Statistika 1*. CV Media Sains Indonesia.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(3), 193-209.
- Pejuskovic, B. (2011). Personality, career attitudes, and career commitment: A study of undergraduated psychology students. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 105-114.
- Philander, M. L. (2021). *Hubungan antara kadar grit dengan tingkat career commitment pada karyawan bank di Kota Makassar*. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Prawitowati, T. (2022). *Pemetaan tingkat harapan, optimisme, efikasi diri, dan resiliensipencari kerja: Dasar rancangan program orientasi karyawan baru*. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Prayogo, V. S. (2012). *Hubungan antara psychological capital dan kepuasan kerja pada perawat*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan laboratorium statistik inferensial*. Grasindo.
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological capital dan job hopping pada pekerja generasi millennial pt. x. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 17(1), 13-26.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Riyanto, Y. (2001). *Metodologi penelitian pendidikan*. Penerbit SIC.
- Rizqi, A. N. (2019). *Pengaruh psychological capital dan job enjoyment terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi y*. Universitas Airlangga.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Penerbit Indeks.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Salindeho, C. L. (2016). Analisis pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 303-318.

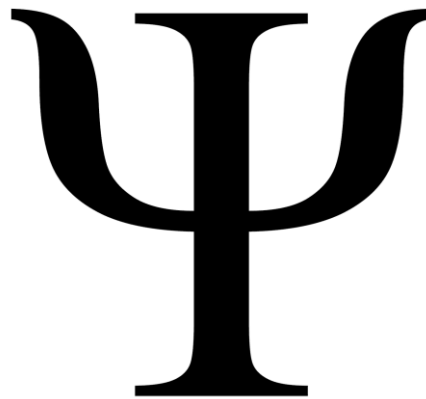
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk psikologi: Dari blog menjadi buku*. Universitas Sanata Dharma.
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168-177.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. x. *Psikodimensia*, 13(1), 98-114.
- Singhal H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: The mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*.
- Song, S. H., Bingham, G. E., & Kim, J. (2015). The role of resilience in moderating the relationship between organizational commitment and turnover intention among elementary school teachers in China. *Educational Studies*, 41(2), 146-166.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta.
- Sukamolson, S. (2007). Fundamentals of quantitative research. *Language Institute Chulalongkorn University*, 1(3), 1-20.
- Syukron, A. (2018). Analisis strategi visi dan misi industri kecil menengah (ikm) untuk meningkatkan daya saing. *Jurnal Rekayasa Teknologi Industri Hijau*, 2(2).
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yulianti, F. (20 Oktober 2022). IDN media meluncurkan indonesia millennial & gen-z report 2022, ulas tantangan dan potensi generasi muda indonesia. Diakses pada 21 Desember 2022, dari IDN Media: <https://www.idn.medi/News-content/blog/523/IDN-Media-Luncurkan-Indonesia-Millennial-&-Gen-Z-Report-2022,-Ulas-Tantangan-dan-Potensi-Generasi-Muda-Indonesia>
- Zhu, D., Kim, P.B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

**SKALA PSIKOLOGI  
PENELITIAN KARYAWAN MILENIAL  
DI KOTA MAKASSAR**

---



Oleh:

A. Widyawati

C021191068

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2023**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Saya A. Widyawati, Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian terkait karyawan milenial di Kota Makassar sebagai bagian dari penyelesaian studi saya. Saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi skala ini sebagai salah satu karyawan milenial di Kota Makassar. Kesediaan Anda sangat berarti untuk penelitian ini.

Partisipasi Anda bersifat sukarela. Tidak ada unsur paksaan untuk Anda mengisi skala ini. Saya menjamin kerahasiaan data yang Anda berikan, baik data pribadi maupun hasil pengisian skala psikologi. Informasi yang Anda berikan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Peneliti,



A. Widyawati

## LEMBAR PERSETUJUAN PENGISIAN SKALA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan **BERSEDIA** untuk terlibat dalam penelitian melalui pengisian skala ini. Segala informasi yang saya berikan adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Saya mengizinkan peneliti untuk menggunakan data dari pengisian skala ini sesuai dengan ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya. Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat tanpa adanya paksaan atau pun ancaman dari berbagai pihak.

Partisipan Penelitian,

( )

### IDENTITAS DIRI PARTISIPAN

Nama/Inisial : .....

Tahun Lahir : .....

Jenis Kelamin\* :  Perempuan  
 Laki-laki

Suku\* :  Bugis  Mandar  
 Makassar  Lainnya: .....  
 Toraja

Pendidikan Terakhir\* :  SMP  S1  
 SMA  S2  
 Diploma  Lainnya: .....

Status Pernikahan\* :  Menikah  Belum Menikah

Nama Instansi/Tempat Kerja Saat Ini : .....

Jenis Instansi/Tempat Kerja Saat Ini\* :  Negeri  Swasta

Status Pekerjaan Saat Ini\* :  Tetap  Outsourcing  
 Kontrak  Lainnya: .....

Jabatan dalam Pekerjaan Saat Ini\* :  Manajer  Kepala Bagian/Divisi  
 Supervisor  Staf  
 Lainnya:

Bagian/Divisi Pekerjaan Saat Ini\* :  Pemasaran  Personalia  
 Produksi  Lainnya: .....  
 Administrasi

\*Beri tanda centang (✓) pada jawaban Anda

\*\*Perhatikan contoh sebelum mengisi jawaban Anda

Lama Bekerja pada Pekerjaan Saat ini\*\*:

-----  
(contoh: 1 Tahun)

Jumlah Instansi yang Pernah ditempati Bekerja hingga Saat Ini\*\*:

-----  
(contoh: 3 Instansi)

Jika Anda sudah **pernah bekerja** pada **3 instansi yang berbeda**, misalnya pada **PT. A, PT. B**, dan saat ini **sedang bekerja** pada **PT. C**, maka tuliskan **3** pada jawaban Anda.

Lama Bekerja Mulai dari Pekerjaan Pertama hingga Pekerjaan Saat ini\*\*:

-----  
(contoh: 5 Tahun)

Lama bekerja dihitung mulai dari pertama kali Anda bekerja hingga saat ini, misalnya jika Anda pernah bekerja selama **2 tahun** pada PT. A, **2 tahun** pada PT. B, dan saat ini sementara sudah **1 tahun** bekerja pada PT. C, maka tuliskan **5 tahun** pada jawaban Anda.

Menurut Anda, apakah pekerjaan Anda saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan Anda?

Ya

Tidak

Tuliskan secara singkat alasan Anda terkait jawaban dari pertanyaan di atas!

-----  
-----

Nomor WhatsApp yang dapat dihubungi: .....

(hanya untuk kepentingan penelitian)

\*Beri tanda centang (✓) pada jawaban Anda

\*\*Perhatikan contoh sebelum mengisi jawaban Anda

## **PETUNJUK Pengerjaan**

1. Skala ini terdiri dari 2 bagian.
  - **Skala I** berisi 9 buah item pernyataan dengan masing-masing pernyataan terdiri dari 5 pilihan jawaban.
  - **Skala II** berisi 21 buah item pernyataan dengan masing-masing pernyataan terdiri dari 6 pilihan jawaban.
  - (keterangan pilihan jawaban dapat dilihat pada masing-masing skala)
2. Setiap pernyataan dalam skala menggambarkan kondisi/keadaan yang mungkin Anda alami dalam pekerjaan yang sedang Anda jalani saat ini.
3. Silakan Anda membaca tiap pernyataan dengan saksama.
4. Berikan respons pada tiap pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom respons yang telah disediakan.
5. Pilihlah pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda saat ini.
6. **Tidak ada jawaban benar atau salah dalam skala ini.** (Respons yang tepat adalah jawaban yang paling menggambarkan diri/kondisi Anda senyatanya)

## **SKALA I**

Keterangan Pilihan Jawaban:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	Respons				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni merupakan bagian penting dari jati diri saya.					
2.	Bidang pekerjaan/karier memiliki makna pribadi yang luar biasa bagi diri saya.					
3.	Saya mengidentifikasikan diri secara kuat dengan pilihan pekerjaan/bidang karier yang saya tekuni.					
4.	Saya telah membuat suatu rencana untuk pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni.					
5.	Saya tidak menentukan target capaian tertentu terkait dengan pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini.					
6.	Saya tidak terlalu memikirkan mengenai pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini.					
7.	Beban biaya yang harus saya keluarkan terkait bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini adakalanya terlalu besar.					
8.	Dengan mempertimbangkan masalah-masalah yang saya hadapi dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini, saya adakalanya mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.					
9.	Ketidaknyamanan yang muncul terkait dengan bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini adakalanya terlalu berlebihan.					

## **SKALA II**

Keterangan Pilihan Jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

AS = Agak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Respons					
		SS	S	AS	ATS	TS	STS
1.	Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.						
2.	Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat manajemen.						
3.	Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi perusahaan.						
4.	Saya mampu memberi masukan dalam penetapan target unit kerja saya.						
5.	Saya mampu membahas masalah dengan pihak di luar perusahaan (pemasok, konsumen, dll).						
6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.						
7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya.						
8.	Saat ini, saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya.						
9.	Terdapat berbagai alternatif solusi di balik setiap masalah.						

No.	Pernyataan	Respons					
		SS	S	AS	ATS	TS	STS
10.	Saat ini, saya merasa sukses dalam bekerja.						
11.	Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya.						
12.	Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi.						
13.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara.						
14.	Jika kondisi di tempat kerja memaksa, saya biasa mengerjakan sendirian.						
15.	Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja.						
16.	Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya.						
17.	Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus.						
18.	Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, biasanya saya berharap yang terbaik.						
19.	Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya.						
20.	Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan.						
21.	Dalam menjalani pekerjaan ini, saya memiliki prinsip "ada hikmah di balik setiap masalah".						



## Lampiran 2. Uji Validitas

### a. Skala *Career Commitment*

#### 1) Uji Pertama

##### R Script

```
model_cc<-'  
A=~A1+A2+A3  
B=~B1+B2+B3  
C=~C1+C2+C3'  
cc.fit<-cfa(model=model_cc,data=cfa_cc)  
summary(cc.fit,fit.measures=TRUE)
```

##### R Console

lavaan 0.6-11 ended normally after 61 iterations

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	21
Number of observations	200
Model Test User Model:	
Test statistic	155.982
Degrees of freedom	24
P-value (Chi-square)	0.000
Model Test Baseline Model:	
Test statistic	725.758
Degrees of freedom	36
P-value	0.000
User Model versus Baseline Model:	
<b>Comparative Fit Index (CFI)</b>	<b>0.809</b>
<b>Tucker-Lewis Index (TLI)</b>	<b>0.713</b>
Loglikelihood and Information Criteria:	
Loglikelihood user model (H0)	-2285.652
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-2207.661
Akaike (AIC)	4613.303
Bayesian (BIC)	4682.568
Sample-size adjusted Bayesian (BIC)	4616.038
Root Mean Square Error of Approximation:	
RMSEA	0.166
90 Percent confidence interval – lower	0.142
90 Percent confidence interval – upper	0.191
P-value RMSEA <= 0.05	0.000

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR

0.145

Parameter Estimates:

Standard errors

Standard

Information

Expected

Information saturated (h1) model

Structured

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
A =~				
A1	1.000			
A2	0.806	0.096	8.361	0.000
A3	0.860	0.102	8.396	0.000
B =~				
B1	1.000			
B2	7.389	4.416	1.673	0.094
B3	10.065	6.022	1.671	0.095
C =~				
C1	1.000			
C2	1.313	0.142	9.228	0.000
C3	1.107	0.127	8.724	0.000

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
A ~~				
B	-0.000	0.006	-0.006	0.995
C	0.077	0.046	1.675	0.094
B ~~				
C	0.065	0.040	1.620	0.105

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
.A1	0.267	0.047	5.615	0.000
.A2	0.240	0.035	6.830	0.000
.A3	0.254	0.039	6.577	0.000
.B1	0.821	0.082	9.980	0.000
.B2	0.774	0.104	7.421	0.000
.B3	0.205	0.131	1.565	0.118
.C1	0.827	0.098	8.467	0.000
.C2	0.427	0.087	4.911	0.000
.C3	0.626	0.085	7.379	0.000
A	0.405	0.073	5.544	0.000
B	0.013	0.016	0.840	0.401
C	0.655	0.133	4.903	0.000

## 2) Uji Kedua

### R Script

```
model_cc1<-'  
A=~A1+A2+A3  
B=~B1  
C=~C1+C2+C3'  
cc1.fit<-cfa(model=model_cc1,data=cfa_cc1)  
summary(cc1.fit,fit.measures=TRUE)
```

### R Console

lavaan 0.6-11 ended normally after 30 iterations

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	16
Number of observations	200
Model Test User Model:	
Test statistic	48.760
Degrees of freedom	12
P-value (Chi-square)	0.000
Model Test Baseline Model:	
Test statistic	499.548
Degrees of freedom	21
P-value	0.000
User Model versus Baseline Model:	
Comparative Fit Index (CFI)	0.923
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.866
Loglikelihood and Information Criteria:	
Loglikelihood user model (H0)	-1694.605
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-1670.225
Akaike (AIC)	3421.210
Bayesian (BIC)	3473.983
Sample-size adjusted Bayesian (BIC)	3423.294
Root Mean Square Error of Approximation:	
RMSEA	0.124
90 Percent confidence interval – lower	0.089
90 Percent confidence interval – upper	0.161
P-value RMSEA <= 0.05	0.001
Standardized Root Mean Square Residual:	
SRMR	0.085
Parameter Estimates:	
Standard errors	Standard
Information	Expected

Information saturated (h1) model					Structured
Latent Variables:					
	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	
A =~					
A1	1.000				
A2	0.826	0.097	8.485	0.000	
A3	1.024	0.109	9.393	0.000	
B =~					
B1	1.000				
C =~					
C1	1.000				
C2	1.301	0.156	8.314	0.000	
C3	1.151	0.137	8.405	0.000	
Covariances:					
	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	
A ~~					
B	0.353	0.055	6.367	0.000	
C	0.074	0.043	1.739	0.082	
B ~~					
C	0.039	0.057	0.680	0.497	
Variances:					
	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	
.A1	0.323	0.043	7.526	0.000	
.A2	0.265	0.033	7.975	0.000	
.A3	0.187	0.033	5.613	0.000	
.B1	0.000				
.C1	0.839	0.103	8.151	0.000	
.C2	0.468	0.111	4.233	0.000	
.C3	0.578	0.097	5.926	0.000	
A	0.349	0.065	5.344	0.000	
B	0.834	0.083	10.000	0.000	
C	0.642	0.136	4.726	0.000	

**b. Skala *Psychological Capital***

**R Script**

```

model_psycap<-'
A=~A1+A2+A3+A4+A5+A6
B=~B1+B2+B3+B4+B5+B6
C=~C1+C2+C3+C4+C5
D=~D1+D2+D3+D4'
psycap.fit<-cfa(model=model_psycap,data=cfa_psycap)
summary(psycap.fit,fit.measures=TRUE)

```

## R Console

lavaan 0.6-11 ended normally after 58 iterations

Estimator	ML
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	48
Number of observations	200
Model Test User Model:	
Test statistic	458.862
Degrees of freedom	183
P-value (Chi-square)	0.000
Model Test Baseline Model:	
Test statistic	2376.385
Degrees of freedom	210
P-value	0.000
User Model versus Baseline Model:	
Comparative Fit Index (CFI)	0.873
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.854
Loglikelihood and Information Criteria:	
Loglikelihood user model (H0)	-5595.333
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-5365.902
Akaike (AIC)	11286.666
Bayesian (BIC)	11444.985
Sample-size adjusted Bayesian (BIC)	11292.916
Root Mean Square Error of Approximation:	
RMSEA	0.087
90 Percent confidence interval – lower	0.077
90 Percent confidence interval – upper	0.097
P-value RMSEA $\leq$ 0.05	0.000
Standardized Root Mean Square Residual:	
SRMR	0.061
Parameter Estimates:	
Standard errors	Standard
Information	Expected
Information saturated (h1) model	Structured
Latent Variables:	
	Estimate Std.Err z-value P(> z )
A =~	
A1	1.000
A2	1.189 0.105 11.274 0.000
A3	0.966 0.094 10.270 0.000
A4	1.084 0.087 12.510 0.000
A5	0.903 0.106 8.558 0.000
A6	0.919 0.391 2.350 0.019

B ==				
B1	1.000			
B2	1.345	0.161	8.337	0.000
B3	1.061	0.133	7.975	0.000
B4	1.309	0.170	7.714	0.000
B5	1.162	0.137	8.462	0.000
B6	1.367	0.194	7.052	0.000
C ==				
C1	1.000			
C2	0.956	0.121	7.904	0.000
C3	1.210	0.113	10.730	0.000
C4	1.197	0.112	10.674	0.000
C5	1.163	0.129	9.011	0.000
D ==				
D1	1.000			
D2	0.884	0.095	9.341	0.000
D3	0.949	0.092	10.297	0.000
D4	0.943	0.095	9.960	0.000

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
A ~~				
B	0.384	0.063	6.062	0.000
C	0.438	0.067	6.567	0.000
D	0.452	0.073	6.182	0.000
B ~~				
C	0.353	0.058	6.109	0.000
D	0.408	0.067	6.080	0.000
C ~~				
D	0.471	0.071	6.635	0.000

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )
.A1	0.419	0.052	8.037	0.000
.A2	0.676	0.082	8.283	0.000
.A3	0.632	0.072	8.795	0.000
.A4	0.338	0.047	7.136	0.000
.A5	0.966	0.104	9.316	0.000
.A6	18.105	1.817	9.963	0.000
.B1	0.587	0.063	9.301	0.000
.B2	0.548	0.064	8.622	0.000
.B3	0.437	0.049	8.933	0.000
.B4	0.784	0.086	9.098	0.000
.B5	0.373	0.044	8.481	0.000
.B6	1.246	0.133	9.386	0.000
.C1	0.393	0.047	8.436	0.000

.C2	0.897	0.096	9.385	0.000
.C3	0.487	0.060	8.141	0.000
.C4	0.488	0.060	8.188	0.000
.C5	0.887	0.098	9.075	0.000
.D1	0.590	0.068	8.674	0.000
.D2	0.471	0.054	8.703	0.000
.D3	0.340	0.043	7.890	0.000
.D4	0.401	0.049	8.246	0.000
A	0.676	0.106	6.386	0.000
B	0.353	0.077	4.584	0.000
C	0.493	0.083	5.922	0.000
D	0.607	0.110	5.544	0.000

### Lampiran 3. Uji Reliabilitas

#### a. Skala *Career Commitment*

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	200	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	7

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	21.17	14.433	.308	.669
Item_2	21.10	14.177	.438	.645
Item_3	21.19	14.024	.438	.643
Item_4	21.20	14.161	.295	.672
Item_5	22.14	13.313	.250	.698
Item_6	22.30	10.772	.572	.587
Item_7	22.27	11.331	.528	.604



**b. Skala Psychological Capital**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	200	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	21

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	96.36	231.970	.676	.863
Item_2	96.65	229.163	.616	.864
Item_3	96.66	234.768	.540	.866
Item_4	96.50	229.990	.728	.862
Item_5	96.70	234.414	.496	.867
Item_6	95.86	214.985	.165	.935
Item_7	96.21	235.413	.615	.866
Item_8	96.34	233.319	.605	.865
Item_9	96.11	238.209	.554	.867
Item_10	96.70	231.751	.599	.865
Item_11	96.21	235.333	.653	.865
Item_12	97.08	229.169	.563	.865
Item_13	96.34	234.234	.677	.864
Item_14	96.54	235.185	.508	.867
Item_15	96.60	230.895	.674	.863
Item_16	96.39	232.509	.628	.864
Item_17	96.66	230.969	.583	.865
Item_18	96.39	232.812	.617	.865
Item_19	96.24	235.623	.605	.866
Item_20	96.19	236.175	.607	.866
Item_21	96.10	234.935	.631	.865

### c. Aspek Psychological Capital

#### 1) Item Hope

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	190	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	6

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H1	24.27	11.457	.361	.710
H2	24.35	10.229	.522	.666
H3	24.14	11.763	.345	.713
H4	24.74	9.232	.545	.655
H5	24.25	10.814	.535	.669
H6	25.14	8.514	.494	.684

#### 2) Item Self-Efficacy

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	190	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	24.02	13.470	.579	.770
E2	24.31	11.803	.629	.757
E3	24.35	12.831	.561	.773
E4	24.19	12.303	.738	.734
E5	24.39	12.885	.469	.799
E6	23.85	15.019	.434	.799

### 3) Item Resilience

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	190	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	19.19	9.385	.499	.715
R2	19.41	8.413	.446	.734
R3	19.44	8.311	.565	.687
R4	19.20	8.531	.570	.688
R5	19.51	7.764	.529	.703

#### 4) Item Optimism

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	190	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O1	15.52	3.415	.459	.695
O2	15.39	3.499	.538	.637
O3	15.31	3.769	.548	.637
O4	15.22	3.866	.503	.661

## Lampiran 4. Uji Deskriptif

### Data Demografi

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	104	54.7	54.7	54.7
	Perempuan	86	45.3	45.3	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

		Pendidikan_Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Diploma	11	5.8	5.8	5.8
	Lainnya	1	.5	.5	6.3
	S1	85	44.7	44.7	51.1
	S2	7	3.7	3.7	54.7
	SMA/Sederajat	85	44.7	44.7	99.5
	SMP	1	.5	.5	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

		Status_Pernikahan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Belum Menikah	132	69.5	69.5	69.5
	Menikah	58	30.5	30.5	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

		Jenis_Instansi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Negeri	64	33.7	33.7	33.7
	Swasta	126	66.3	66.3	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

### Status\_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kontrak	96	50.5	50.5	50.5
	Lainnya	12	6.3	6.3	56.8
	Tetap	82	43.2	43.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

### Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Bagian/Divisi	6	3.2	3.2	3.2
	Manajer	2	1.1	1.1	4.2
	Staf	176	92.6	92.6	96.8
	Supervisor	6	3.2	3.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

### Bidang\_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	28	14.7	14.7	14.7
	Lainnya	62	32.6	32.6	47.4
	Pemasaran	66	34.7	34.7	82.1
	Personalia	15	7.9	7.9	90.0
	Produksi	19	10.0	10.0	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

### Masa\_Kerja\_Now

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	17	8.9	8.9	8.9
	> 10 Tahun	14	7.4	7.4	16.3
	1-2 Tahun	88	46.3	46.3	62.6
	3-5 Tahun	52	27.4	27.4	90.0
	6-10 Tahun	19	10.0	10.0	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

### Jumlah\_Instance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 Instansi	4	2.1	2.1	2.1
	1 Instansi	97	51.1	51.1	53.2
	2 Instansi	42	22.1	22.1	75.3
	3 Instansi	31	16.3	16.3	91.6
	4 Instansi	11	5.8	5.8	97.4
	5 Instansi	5	2.6	2.6	100.0
	Total		190	100.0	100.0

### Masa\_Kerja\_All

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	5	2.6	2.6	2.6
	> 10 Tahun	24	12.6	12.6	15.3
	1-2 Tahun	57	30.0	30.0	45.3
	3-5 Tahun	58	30.5	30.5	75.8
	6-10 Tahun	46	24.2	24.2	100.0
	Total		190	100.0	100.0

### Kategori\_CC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	60	31.6	31.6	31.6
	S	66	34.7	34.7	66.3
	SR	10	5.3	5.3	71.6
	ST	15	7.9	7.9	79.5
	T	39	20.5	20.5	100.0
	Total		190	100.0	100.0

### Kategori\_Psycap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	34	17.9	17.9	17.9
	S	80	42.1	42.1	60.0
	SR	20	10.5	10.5	70.5
	ST	13	6.8	6.8	77.4
	T	43	22.6	22.6	100.0
	Total		190	100.0	100.0

## Lampiran 5. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74954024
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.042
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



## Lampiran 6. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Career Commitment *	Between Groups	(Combined) Linearity	1126.192 356.334	44 1	25.595 356.334	1.966 27.377	.002 .000
Psychological Capital		Deviation from Linearity	769.858	43	17.904	1.376	.085
	Within Groups		1887.303	145	13.016		
	Total		3013.495	189			

## Lampiran 7. Uji Hipotesis

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 <sup>a</sup>	.118	.114	3.759

a. Predictors: (Constant), Psychological Capital

b. Dependent Variable: Career Commitment

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.334	1	356.334	25.211	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2657.161	188	14.134		
	Total	3013.495	189			

a. Dependent Variable: Career Commitment

b. Predictors: (Constant), Psychological Capital

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.709	2.521		5.041	.000
	Psychological Capital	.122	.024	.344	5.021	.000

a. Dependent Variable: Career Commitment

## Lampiran 8. Analisis Tambahan

### a. Kontribusi *Hope* ke *Career Commitment*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 <sup>a</sup>	.135	.131	3.723

a. Predictors: (Constant), H

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.287	1	407.287	29.380	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2606.208	188	13.863		
	Total	3013.495	189			

a. Dependent Variable: CC

b. Predictors: (Constant), H

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.809	2.136		6.464	.000
	H	.391	.072	.368	5.420	.000

a. Dependent Variable: CC

### b. Kontribusi *Self-Efficacy* ke *Career Commitment*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.185 <sup>a</sup>	.034	.029	3.935

a. Predictors: (Constant), E

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.822	1	102.822	6.641	.011 <sup>b</sup>
	Residual	2910.673	188	15.482		
	Total	3013.495	189			

a. Dependent Variable: CC

b. Predictors: (Constant), E

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.261	1.974		10.264	.000
	E	.173	.067	.185	2.577	.011

a. Dependent Variable: CC

### c. Kontribusi Resilience ke Career Commitment

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.204 <sup>a</sup>	.041	.036	3.920

a. Predictors: (Constant), R

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.804	1	124.804	8.122	.005 <sup>b</sup>
	Residual	2888.690	188	15.365		
	Total	3013.495	189			

a. Dependent Variable: CC

b. Predictors: (Constant), R

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19.729	1.974		9.996	.000
	R	.230	.081	.204	2.850	.005

a. Dependent Variable: CC

**d. Kontribusi *Optimism* ke *Career Commitment***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.159	3.663

a. Predictors: (Constant), O

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.622	1	491.622	36.649	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2521.873	188	13.414		
	Total	3013.495	189			

a. Dependent Variable: CC

b. Predictors: (Constant), O

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.711	2.259		5.183	.000
	O	.663	.110	.404	6.054	.000

a. Dependent Variable: CC