PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA, *CAREER ADAPTABILITY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS ILMU SOSIAL (FIS) UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

Fendi Ntobuo[1], Salahuddin Liputo[2], Rahmatia Golonggomo[3]

[123]*Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo*

ABSTRACT

RAHMATIA GOLONGGOMO. The Influence of Family Social Support, Career Adaptability, and Work Motivation on lecturers performance of the Faculty of Social Sciences at Muhammadiyah University of Gorontalo. Supervised by FENDI NTOBUO as Chairman and SALAHUDDIN LIPUTO as Member.

This research aims to analyze the influence of family social support, career adaptability, and work motivation on lecturers performance at the Faculty of Social Sciences, Muhammadiyah University of Gorontalo. The method used quatitative method with path technique analysis to test the relationship between research variables, the use of a moderator on the Work Motivation variable. The population includes all lecturers of the Faculty of Social Sciences, with a sample of 60 lecturers selected through purposive sampling. The results indicate that family social support, career adaptability, and work motivation do not have a significant effect on lecturer performance. The coefficient value for family social support is p=0.12, for career adaptability is p=0.22, and for work motivation as a moderator variable is p=0.18. Thus, it can be concluded that there is no significant effect between the variables of family social support, career adaptability, and work motivation on lecturer performance. This study suggests that although these variables are theoretically important, other factors may be more dominant in influencing lecturer performance in the studied environment.

Keywords: Family Social Support; Career Adaptability; Work Motivation; Lecturer Performance

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan, dimana pengaturan tersebut akan menjadi sarana untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta peningkatan mutu suatu instansi. Dalam hal ini Dosen sebagai tenaga kerja dan tenaga pendidik merupakan sumber daya yang terpenting bagi instansi tersebut, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain dosen merupakan tenaga pendidik professional serta ilmuwan yang akan memberikan informasi dan melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi seperti yang di jelaskan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI (2022) bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan

ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Peranan dosen dalam memberikan proses belajar mengajar (PBM) dan memberikan ilmu serta menciptakan mahasiswa yang memiliki karakter dan komitmen yang berkualitas, menimbulkan dilema berat bagi dosen. Dalam hal ini seorang dosen harus mempunyai perubahan yang signifikan terhadap kompetensi yang dimilikinya, yakni menyangkut kinerja dari dosen tersebut. Dengan kata lain seorang dosen harus memiliki kualitas dan substansi kriteria yang layak seperti yang tertera dalam Peraturan Pemerintah (PP) terkait tenaga pengajar atau dosen sekolah tinggi, yakni dosen di haruskan memilki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dan dengan kualifikasi pendidikan minimal strata 2 (S2) (Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III et al., 2021).

Sesuai dengan Peraturan Menteri (Permen) No.47, 2020 yakni standar Nasional pendidikan tinggi, memiliki kepangkatan dalam jabatan akademik atau fungsional dosen pada mata kuliah yang diampu, memiliki pangkat atau golongan ruang setara dengan dosen Perguruan Tinggi Negeri (PTN), memiliki peluang untuk di-impassing golongannya sehingga eligible untuk memiliki sertifikasi dosen (Pendidikan et al., 2020). Sehingganya dosen dengan kriteria dan kualitas yang sesuai mampu melakukan sertifikasi dosen sebagai salah satu bentuk kinerjanya dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan instansi. Dalam PP no 47, 2020 juga mensyaratkan bahwa dosen harus mempunyai jabatan fungsional sekurang – kurangnya asisten ahli. Namun pada kenyataannya dalam data dosen nasional masih ada 77.460 (28,63%) dosen yang belum memiliki jabatan akademik, 72.301 (26,73%) jabatan asisten ahli, 82.513 (30,5%) lektor, 30.648 (11,33%) dengan jabatan lektor kepala dan 7590 (2,81%) sebgai guru besar (Kemendikbudristek, 2023). Sedangkan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo data kepegawaian mencatat ada 35 dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, 81 dosen dengan jabatan asisten ahli, 34 dosen dengan jabatan lektor, sedangkan jabatan lektor kepala dan guru besar masih belum terisi (Data Kepegawaian UMGO 2023).

Dalam peningkatan SDM faktor kinerja dosen menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan SDM itu sendiri dalam upaya mencapai tujuan dalam instansi tersebut. Penting untuk memahami bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir yang dicapai, tetapi juga melibatkan proses, perilaku, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Seperti yang di kemukakan oleh (Colquitt et al., 2015) yakni “kinerja (job performance) sebagai individual outcomes, yang dipengaruhi oleh mekanisme individu atau (individual mechanisms), mekanisme organisasi (organizational mechanisms), mekanisme kelompok (group

mechanisms), dan karakteristik individu (individual characteristics)".

Tercapainya suatu kinerja yang maksimal tidak lepas dari keinginan dan dorongan dalam diri dosen untuk memenuhi suatu kebutuhan. Keinginan para dosen untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi orang tersebut untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Ada beberapa pendapat mengenai hal tersebut (Udayana et al., 2016) mengatakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu proses ketika kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu dalam bekerja".

Pencapaian tujuan dalam bekerja menuntut agar individu dapat beradaptasi dengan situasi kerja yang ada dan menyelesaikan tugas yang di berikan sehingganya adaptasi kerja yang maksimal mendorong individu mampu melakukan adaptasi perkembangan dalam bekerja, seperti beberapa hal yang telah di kemukakan oleh (Angela & Gunawan, 2021) menjelaskan bahwa Career Adaptability merupakan kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi dan tidak yang muncul dalam proses mempersiapkan karier baik di dunia pendidikan maupun dalam dunia pekerjaan".

Disisi lain dalam pencapaian motivasi kerja yang maksimal seseorang juga perlu mendapatkan dorongan atau dukungan sosial dari berbagai pihak, seseorang dengan dukungan sosial atau hubungan sosial yang kurang dan terbatas akan lebih sering mengalami permasalahan mental di banding dengan orang yang mempunyai ikatan atau dukungan sosial yang baik dan luas. Selain itu Dukungan Sosial juga sebagai faktor lain yang dapat mempengaruhi Career Adaptability individu di lihat dari dukungan sosial orang tua, keluarga, dan lingkungan.

Berupa dukungan emosional dan instrumental seperti yang di jelaskan oleh (Sulistiani et al., 2022) bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi Career Adaptability seseorang berdasarkan hasil penelitian terdahulu adalah dukungan sosial dari orang tua, keluarga dan lingkungan. Lebih spesifik dalam hal ini yakni dukungan keluarga sangat berperan dikarenakan keluarga adalah lingkungan sosial terdekat suatu individu yang merupakan hal penting bagi individu dalam pembentukan emosional dan perasaan sama halnya di jelaskan oleh (Christin et al., 2022) yakni dukungan keluarga merupakan sumber terpenting yang dapat membentuk perasaan seseorang seperti timbulnya cinta, perhatian dan sebagainya.

Penelitian ini variable Motivasi Kerja di jadikan sebagai variable Moderator yang nantinya akan dapat memberikan pengaruh atau bahkan tidak memberikan pengaruh terhadap variable bebas kepada variable terikat. Sehingga penelitian yang menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderator dapat memberikan

pemahaman yang lebih dalam tentang interaksi kompleks antara motivasi kerja dengan variabel lain, seperti dukungan sosial keluarga dan Career Adaptability, terhadap kinerja dosen. Sejalan dengan itu penelitian (Sulistiyowati & Agustina, 2021). Menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi sejauh mana variabel lain berkontribusi terhadap kinerja dosen, seperti apakah dukungan sosial keluarga atau career adaptability memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja dosen jika motivasi kerja dosen tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai "penggali" yang mengungkapkan dampak variabel lain terhadap kinerja dosen jika motivasi kerja tinggi, namun sebaliknya jika motivasi kerja rendah, variabel lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih kecil atau bahkan tidak signifikan pada kinerja dosen.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variable-variabel yang ingin diamati oleh peneliti. Seperti, penelitian yang dilakukan oleh Noratul (2019) terkait dukungan keluarga terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam kedua variable penelitian tersebut artinya ketika dukungan keluarga meningkat maka kinerja pun akan meningkat. Begitu pun dengan penelitian terkait Career Adaptability terhadap kinerja dimana Career Adaptability berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat optimis karyawan berpotensi meningkatkan karir dan karyawan mampu mengenali passion yang akan menunjang karir tersebut Dewi Lestari (2021). Sedangkan dilihat dari penelitian yang dilakukan Maychel (2020) terkait motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh signifikan dalam kedua variable tersebut.

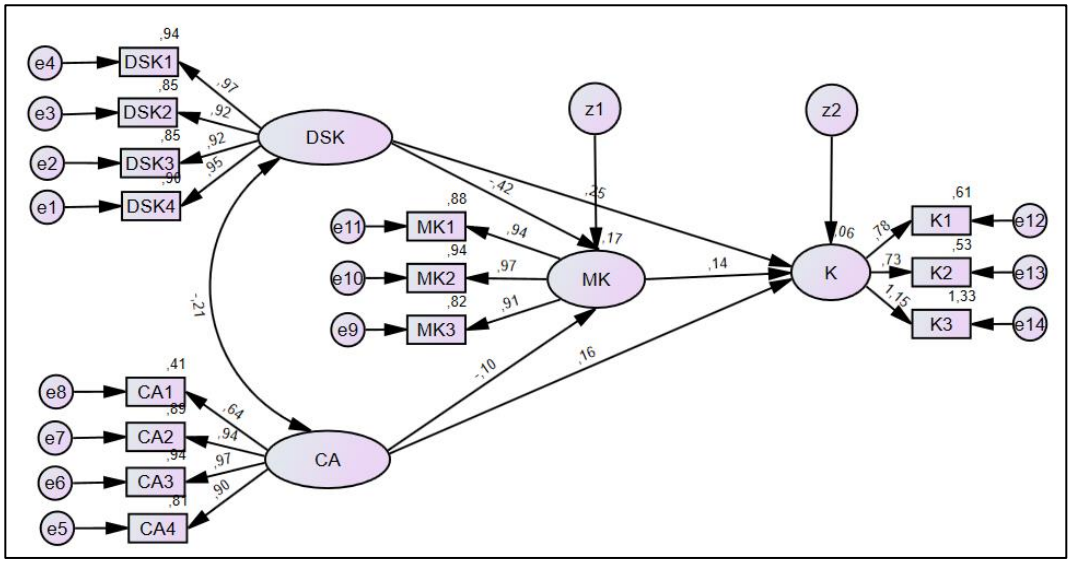
Dari beberapa penelitian terdahulu terkait tema yang relatif sama dengan yang akan diteliti oleh penulis, terdapat perbedaan yang signifikan dengan penelitian-penelitian tersebut, dimana penelitian ini akan fokus membahas mengenai pengaruh dukungan keluarga, Career Adaptability dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen yang tidak sama dengan fokus penelitian-penelitian terdahulu yang hanya menggunakan 2 variabel X. hal ini yang kemudian dapat menjadi novelty/kebaharuan dalam penelitian yang akan dilaksanakan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan studi deskriptif dan analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu fenomena atau situasi antar variable – variable tertentu dengan data yang di kumpulkan untuk mengeksplorasi hubungan antar variable secara alami tanpa adanya manipulasi dari peneliti. Proses ini juga melibatkan beberapa kegiatan, antara lain mengelompokkan data berdasarkan variabel dari semua responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel tersebut, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian,

dan menguji hipotesis yang telah diusulkan sebelumnya (Sugiyono., 2017).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Diagram Path Analysis

Diagram analisis jalur yang dibuat menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Amos 26 Graphics mencakup variabel dependen, moderator, dan independen serta prediksi indikator untuk setiap variabel. Indeks e mewakili model error dalam sistem untuk setiap indikator, sedangkan simbol z adalah konvensi atau notasi khusus dalam penelitian. Nilai yang tertera dalam diagram merupakan nilai dari tabel uji validitas loading factor. Diagram ini membantu dalam visualisasi hubungan antar variabel dan mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, hasil analisis ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika antar variabel yang diteliti. Selain itu, penggunaan Amos 26 Graphics memungkinkan penyajian data yang lebih jelas dan interpretatif bagi peneliti.

1.2 Uji Validitas Loading Factor

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Loading Factor

			Estimate
MK	<---	DSK	-,420
MK	<---	CA	-,100
K	<---	DSK	,249
K	<---	CA	,163
K	<---	MK	,140
DSK4	<---	DSK	,950
DSK3	<---	DSK	,920
DSK2	<---	DSK	,924
DSK1	<---	DSK	,969
CA4	<---	CA	,902
CA3	<---	CA	,969

			Estimate
CA2	<---	CA	,943
CA1	<---	CA	,639
MK3	<---	MK	,907
MK2	<---	MK	,972
MK1	<---	MK	,939
K1	<---	K	,778
K2	<---	K	,731
K3	<---	K	1,154

Uji Validitas Loading Factor di lihat dalam standard weight dalam perangkat lunak IBM SPSS Amos 26 Graphics. Loading factor mengindikasikan seberapa efektif variabel-variabel observasional dalam mengukur konstruk laten, hal ini dapat mencerminkan tingkat keterkaitan dan ketepatan pengukuran antara variabel-variabel tersebut dengan aspek yang tidak teramati secara langsung. Dalam tabel di atas dapat dilihat beberapa aspek sudah memenuhi standar nilai yakni > 0,5. Seperti dalam (Hilman et al., 2021) Item tersebut dianggap tidak layak digunakan apabila nilai yang terkait dengannya kurang dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kriteria ketat terkait tingkat relevansi atau validitas yang harus dipenuhi agar suatu item dapat dianggap signifikan atau bermakna dalam suatu konteks. Dalam data penelitian terdapat 5 aspek yang tidak sesuai dengan kriteria dengan nilai <0,5. Nilai tersebut terdapat pada aspek Dukungan Sosial Keluarga terhadap Motivasi Kerja, *Carrer Adaptability* terhadap Motivasi Kerja, Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kinerja, *Carrer Adaptability* terhap Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

1.3 Hasil Uji Goodnes of Fit

Tabel 2. Hasil uji Goodnes of Fit

Index	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	Sekecil Mungkin	105,628	Marginal Fit
Probability	≥ 0,05	0,05	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2,00	1,488	Good Fit
RMSEA	≤ 0,05	0,123	Tidak Fit
TLI	≥ 0,95	0,896	Marginal Fit
CFI	≥ 0,95	0,929	Marginal Fit

Sumber: Olahan data primer (2024)

Dari hasil Uji *Goodnes of Fit*, dapat di ketahui bahwa model penelitian ini dapat di terima dengan baik dikarenakan nilai index Chi-square mempunyai nilai marginal fit dengan hasil 105,628 jika di lihat dari tabel chi-square tabel yaitu 29,336, nilai Probability yakni 0,05 dengan evaluasi sesuai, untuk nilai CMIN/DF

mengukur perbedaan antar model atau Degrees of Freedom 1,488 lebih kecil dari nilai, namun untuk niali RMSEA memiliki nilai di atas 0,05 yakni 0,123 maka dari itu tidak di hitung sesuai, sedangkan untuk nilai TLI memiliki nilai seimbang yakni 0.896.

DAFTAR PUSTAKA

Abramovskih*, N. V., Tolmachova, V. V., Vasyagina, N. N., & Shempeieva, N. I. (2019). *Research And Methodological Support Of Professional Activity Quality Of A Lecturer*. 10–17. https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.07.2

Adha, H. D. (2018). HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA IBU PEKERJA PENUH WAKTU. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, *1980*(1968), 152–162. https://www.proquest.com/scholarly-journals/discerns-special-education-teachers-about-access/docview/2477168620/se-2?accountid=17260%0Ahttp://lenketjener.uit.no/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aed

Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, *23*(2), 185–191.

Adnan, achmad zulkifli, Fatimah, M., Zulfia, M., & Hidayati, F. (2016). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESEHATAN Dalam. *Jurnal Psikoislamika*, *13*(2), 53–58.

Adyani, L., Suzanna, E., Safuwan, S., & Muryali, M. (2019). Perceived Social Support And Psychological Well-Being Among Interstate Students At Malikussaleh University. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *3*(2), 98–104. https://doi.org/10.23917/indigenous.v3i2.6591

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, *3*(2), 2–6.

Amin, A., Jusriadi, E., & Rusydi, M. (2023). *Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja*. *9*(1), 21–35.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, *14*(1), 15–31.

Andriani, & Widiawati. (2017). *Peneerapan Motibvasi Kaaryawan menurut teori dua faktor Frederick Hezerberg Pada PT. Aristika*. *5*(1), 3–4.

Angela, G., & Gunawan, W. (2021). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karier pada Siswa SMA di Jakarta. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *5*(2), 232–248. https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i2.3637

Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan seman*. *12*(2), 99–108.

Banin, Q. Al, Eliyana, A., & Latifiyah, E. R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(9), 333–346. https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.50

Chouhan, V. S. (2023). I*mpact of Career Adaptability on Employee Performance: The Moderating Role of HR Practices. Management and Labour Studies, 7*(11), 24–29. https://doi.org/10.1177/0258042X231160956

Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. *Business Management Journal*, *18*(1), 75. https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Improving performance and commitment. In *Organizational Behaviour*. www.mhhe.con

Dianto., M.Pd., M. (2017). Profil Dukungan Sosial Orangtua Siswa Di Smp Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan. *Jurnal Counseling Care*, *1*(1), 42–51. https://doi.org/10.22202/jcc.2017.v1i1.1994

Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, *37*, 1–18. https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007

Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). *Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success? Journal of Career Assessment, 26*(4), 717–731. https://doi.org/10.1177/1069072717727454

Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global*, *6*(1), 55–64. https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1319

Hanany, R. N. T., & Purwandari, E. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja, Dukungan Keluarga, Motivasi Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Pada Pegawai WFH. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *28*(1), 125–148. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art9

Haris, F., & Irma Suryani, A. (2021). Pengaruh Self-Esteem Terhadap Adaptibilitas Karir Yang Dimediasi Oleh Perceived Social Support Pada Karyawan Di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *6*(2), 277–294. http:jim.unsyiah.ac.id/ekm

Haynie, J., Flynn, C. B., & Herda, D. (2020). Linking career adaptability to supervisor-rated task performance: a serial mediation model. *Career Development International*, *25*(4), 429–442. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2019-0207

Hazriyanto, H., Afridola, S., & Ibrahim, B. (2019). Assessment Of Lecturer Performance On Social Competencies At Ibn Sina Islamic High School. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(1), 13–26. https://doi.org/10.26533/eksis.v14i1.314

Hikmah, Galib, M., & Muharram. (2020). Sistem penilaian kinerja pegawai di RSUD Salewangan Maros. *Competitiveness*, *9*(1), 12–20. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4394

Hilman, F., Batubara, M., & Hinduan, Z. R. (2021). Pengembangan Alat Ukur Intention To Leave Scale Bagi Perwira Tni Ad. *Journal of Psychological Science and Profession*, *5*(2), 129. https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i2.32066

Kemendikbudristek, S. (2023). *Academic Rank*. https://sinta.kemdikbud.go.id/authors

Kosasih, E. R., & Rahmawati, K. D. (2022). Dukungan Keluarga Dan Psychological Well Being Ibu Work From Home Saat Pandemi Covid-19 Di Denpasar. *Journal of Psychological Science and Profession*, *6*(1), 66. https://doi.org/10.24198/jpsp.v6i1.35939

Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(5), 540–552. https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/990

Kusyadi, Y. (2020). Career Adaptability in Various Theories: Review Through Multicultural Perspectives. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance*

and Counseling, *4*(1), 14–27. https://doi.org/10.17509/jomsign.v4i1.21415

Lakshmi, P. A. V., & Sonata, S. (2021). Manfaat Career Adaptability dan Job Crafting pada Kesuksesan Karir Pekerja Indonesia dalam Masa Pandemi. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, *18*(1), 145–162.

Land, K. C. (1969). Principles of Path Analysis. *Sociological Methodology*, *1*(May), 3. https://doi.org/10.2307/270879

Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III, L., Jenderal Pendidikan Tinggi, D., dan Teknologi Kementerian Pendidikan, R., & dan Teknolog, R. (2021). *Kebijakan Registrasi Dosen (Nidn, Nidk, Nup) Pada Pddikti*.

Lestari, D. (2021). Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(4), 1319–1330. https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330

Liputo, S., & Indarwati, A. (2021). Hubungan dukungan sosial dengan stres pada lansia yang tinggal dipanti tresna werdha ilomata kota Gorontalo. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, *3*(2), 1–4. https://journal.umgo.ac.id/index.php/Zaitun/article/view/1238

Maryam, U., Somayasa, W., Ruslan, R., La Gubu, L. G., & Jufra, J. (2022). Estimasi Parameter Dan Uji Goodness of Fit Untuk Data Biner Berpasangan. *Jurnal Matematika Komputasi Dan Statistika*, *2*(1), 1–12. https://doi.org/10.33772/jmks.v2i1.7

Maslihah, S. (2018). Prestasi Akademik Siswa Smpit Assyfa Boarding School. *Psikologi Undip*, *10*(2), 103–114.

McClelland, D. C. (1978). Managing motivation to expand human freedom. *American Psychologist*, *33*(3), 201–210. https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.3.201

Mukarramah, N., & Chalil, N. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi SINTA*, *4*(4), 647–661. http:jim.unsyiah.ac.id/ekm

Nadeak, B. (2020). Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia. *Monograf*, 98. www.penerbitwidina.com

Ningrum, N. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan

Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, *5*(2), 145–151. https://doi.org/10.24127/ja.v5i2.1224

Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(01), 70–97. https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216

Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(9), 1420–1433. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706

Pendidikan, M., Kebudayaan, D. A. N., & Indonesia, R. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 03 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi*. *47*.

Philip, J., James, K., & Manengkey, J. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima*. *6*(1), 378–389. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869

Prestiana, novita dian iva, & Setiawan, R. (2021). *MODAL PSIKOLOGIS, KONFLIK PERAN GANDA, DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEGAWAI WANITA DI KANTOR PEMERINTAH KOTA BEKASI*. *18*(1), 21–32.

Rakhmatillah, I., & Agusinta, L. (2019). Kinerja Terminal Melalui Mediasi Throughput Dermaga di Terminal Petikemas 009 Pelabuhan Tanjung Priok. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, *6*(3), 278. https://doi.org/10.54324/j.mtl.v6i3.347

Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, *11*(1), 24–31. https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27362

Rifa'i, A. (2018). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kontrak. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *6*(2), 267–272. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4569

Rosyidah, R., Astuti, J. S., Mareta, D., Michelino, D., & Sampang, K. (2023). *Peran Dukungan Keluarga terhadap Resiliensi Keluarga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Bangkalan The Role of Family Support for the Resilience of Indonesian Migrant*

Workers (TKI) in Bangkalan Rumah tangga adalah sesuatu yang berkenaan dengan urusan kehi. *14*(1), 23–31.

Saliya, C. A. A. (2023). Psychosocial Factors of Stock Investors' Inclination: The Case of the South Pacific Stock Market. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *28*(1), 147–166. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art10

Santika, P., Yusuf, M. Y., & Amri, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Ekobis Syariah*, *2*(2), 24. https://doi.org/10.22373/ekobis.v2i2.10029

Santoso, M. D. Y. (2020). Review Article: Dukungan Sosial Dalam Situasi Pandemi Covid 19. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, *5*(1), 11–26. https://doi.org/10.32630/sukowati.v5i1.184

Saputri, L. C., & Sujarwo, S. (2009). Hubungan Antara Dukungan dengan Kecemasan Menjelang Kelahiran Anak Pertama pada Trimester Ketiga. *Jurnal Ilmiah Psyche*, *11*(2), 87–96. https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/29

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health psychology : biopsychosocial interactions / Edward P. Sarafino, Timothy W. Smith*.

Savickas, M. L., & Profelli. (2015). *Skala Kemampuan Beradaptasi Karir + Skala Kerjasama (CAAS + C)*. *80*. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011.Machine

Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(3), 372–389. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690

Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *16*(02), 177–193. https://doi.org/10.36406/jam.v16i02.241

Sholihah, D. R., Ayu, I., Martini, O., & Widani, P. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAMULANG DI MASA PANDEMI COVID-19*. *17*(2), 249–266.

Silvania, O., & Anantasari, M. L. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial

Keluarga dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. In *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma* (Vol. 3, Issue 1, pp. 57–71). https://doi.org/10.24071/suksma.v3i1.4519

Simanjuntak, M., & Hamimi, U. K. (2019). Complaints Handling and Word-of-Mouth Communication Abstract. *Jurnal Ilmu Kel Dan Kons*, *12*(1), 75–86.

Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, *18*(1), 18. https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*

Suhada, Mafra, N., & Puspita, S. (2017). Analisis Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Pada Universitas Swasta Di Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *14*(2), 1–13. https://doi.org/10.31851/ekonomika.v14i2.1301

Sulistiani, W., Hendriani, W., & Suminar, dewi retno. (2019). *the Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity*. *June 2020*, 01–09. https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201

Sulistiani, W., Mahastuti, D., Psikologi, F., Hang, U., & Surabaya, T. (2022). *HARDINESS DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN*. *5*, 23–39.

Sulistiyowati, L. H., & Agustina. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, *13*(1), 97–102. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/8342

Sumarmi, S., Sari, D. N., & Muchran, M. (2023). Proceedings of the 1st UPY International Conference on Education and Social Science (UPINCESS 2022). In *Proceedings of the 1st UPY International Conference on Education and Social Science (UPINCESS 2022)*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-39-8

Suryaman, & Hamdan. (2016). *PENGUKURAN KINERJA DOSEN UNSERA DENGAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD*. *10*(2), 179–196.

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*.

Tiyani. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan sosial terhadap

kebahagiaan di tempat kerja pegawai BPK RI. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/52140

Tri Ratnawati. (2007). PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG FAKTOR EKSTERN, KESEMPATAN INVESTASI DAN PERTUMBUHAN ASSETS TERHADAP KEPUTUSAN PENDANAAN PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR PADA BURSA EFEK JAKARTA (Studi pada Industri Manufaktur Masa Sebelum Krisis dan Saat Krisis). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *9*(2), 65–75. http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16817

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(2), 259–278. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654

Udayana, J. P., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Udayana, U. (2016). *DINAMIKA MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL WANITA TERKAIT STATUS PERNIKAHAN I P Sonny Mandala Putra dan Yohanes Katika Herdiyanto Program Studi Psikologi , Fakultas Kedokteran , Universitas Udayana*. *3*(2), 363–374.

Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran Mediasi Thriving at Work pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Career Adaptability. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *2*(2), 284–298. https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2