

The Influence Of Emotional Intelligence On Career Adaptability Of Civil Servants At The Central Statistics Agency Of Lima Puluh Kota Regency With Self Efficacy As A Mediating Variable

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Rifka Aulia Zahra¹, Okki Trinanda²

Universitas Negeri Padang^{1,2}

rifkauliaz@gmail.com¹, okki.trinanda@fe.unp.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on career adaptability among Civil Servants at the Central Bureau of Statistics (BPS) in Lima Puluh Kota Regency, with self-efficacy as a mediating variable. A quantitative method with a survey approach was used in this research. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the help of SmartPLS 4.0 software. The results show that emotional intelligence has a positive and significant effect on career adaptability, and it also has a positive and significant effect on self-efficacy. Furthermore, self-efficacy positively and significantly affects career adaptability. The study also found that self-efficacy positively and significantly mediates the relationship between emotional intelligence and career adaptability. Thus, enhancing emotional intelligence will improve self-efficacy, which in turn promotes the career adaptability of BPS employees in Lima Puluh Kota Regency.

Keywords: *Emotional Intelligence, Career Adaptability, Civil Servants at the Central Statistics Agency of Lima Puluh Kota Regency, Self Efficacy.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*, serta *emotional intelligence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Selain itu, *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Penelitian ini juga menemukan bahwa *self efficacy* memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability*. Dengan demikian, peningkatan *emotional intelligence* akan meningkatkan *self efficacy*, yang pada akhirnya mendorong kemampuan adaptasi karier pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence, Career Adaptability, PNS Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota, Self Efficacy.*

1. Pendahuluan

Career adaptability merupakan kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi saat mempersiapkan dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja, serta penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan dalam kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Saat ini, pekerjaan semakin menuntut karena dihadapkan pada situasi dan kendala yang tidak dikenal serta tidak dapat diprediksi, dengan banyaknya transisi dan ketidakpastian pada karier (Biemann et al. dalam Parmentier et al., 2019). Oleh karena itu, mempertahankan kemampuan individu untuk mengatasi kendala

tersebut, serta beradaptasi dengan perubahan dan transisi karier yang sedang berlangsung, menjadi sangat penting. Kemampuan ini disebut sebagai *career meta-competencies* (Coetsee dalam Parmentier et al., 2019).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2, pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian setelah menjadi PNS, seseorang akan mendapat tugas sesuai jabatannya. Demikian juga di BPS Kabupaten Lima Puluh Kota, tugas setiap pegawai diatur sesuai undang-undang sesuai jabatannya, yang menjadikan penelitian mengenai *career adaptability* pada PNS masih jarang dilakukan.. Padahal, pekerjaan PNS juga dapat berubah seiring adanya perubahan kebijakan terkait instansinya.

Baru-baru ini terjadi penyederhanaan birokrasi struktur organisasi di seluruh BPS provinsi dan kabupaten/kota. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, susunan Organisasi BPS Kabupaten Lima puluh Kota memiliki struktur yang kompleks sesuai seksi bidang yang ada, namun setelah diresmikannya Peraturan BPS No. 5 Tahun 2023 struktur organisasi BPS Kabupaten Lima Puluh Kota berubah menjadi lebih sederhana. Selain itu di tingkat daerah perubahan ini juga selaras dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 6 Tahun 2023 yang mana menyatakan memperbaiki susunan perangkat daerah sebagai bagian dari reformasi, dan untuk mendukung implementasi reformasi ini Peraturan Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 9 Tahun 2024 mengubah *road map* reformasi birokrasi Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 guna memastikan bahwa perubahan organisasi dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Perubahan yang terjadi menyebabkan adanya perbedaan pada pekerjaan pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Perubahan struktur organisasi juga mengharuskan pegawai menangani tugas lintas fungsi yang menimbulkan tantangan baru bagi mereka sehingga memaksa seluruh karyawan harus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Penulis telah melakukan survei awal untuk mengetahui gambaran tingkat *career adaptability*, *emotional intelligence* dan *self-efficacy* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Survei awal ini dilakukan pada sepuluh orang pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari survei awal tersebut, terlihat bahwa tingkat *career adaptability* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota masih tergolong rendah yaitu sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan kenyataan, di mana *career adaptability* yang seharusnya menjadi sumber daya psikososial untuk mendukung perubahan belum sepenuhnya terwujud yang mana berarti sebagian besar pegawai tidak mampu dalam menghadapi perubahan ini.

Dalam menghadapi transisi karier secara efektif, individu harus menunjukkan *emotional intelligence* (Yitshaki dalam Coetsee & Harry, 2013) dan *career adaptability* (Savickas dalam Coetsee & Harry, 2013). *Emotional intelligence* diakui sebagai meta-kapasitas psikososial yang penting untuk adaptasi yang sukses di berbagai bidang kehidupan (Jain dalam Coetsee & Harry, 2013), termasuk dalam ranah karier (Puffer, 2014). *Emotional intelligence* dianggap sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi *career adaptability*. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola emosi, membuat keputusan karier, dan menyesuaikan diri dengan perubahan (Di Fabio & Kenny, 2014). *Emotional intelligence* juga diakui sebagai meta-kapasitas psikososial yang penting untuk adaptasi yang sukses di berbagai bidang kehidupan (Jain dalam Coetsee & Harry, 2013). Penelitian Pong & Leung (2023) menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* berhubungan positif dengan *career adaptability*,

dan kemampuan untuk mengelola emosi berdampak pada keberhasilan pencarian kerja melalui sumber daya psikologis berupa kendali dan kepercayaan diri dalam karier seseorang.

Survei awal menyatakan tingkat *emotional intelligence* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota cukup tinggi yaitu sebesar 72,5%, ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu untuk mengelola emosi mereka dengan baik. Akan tetapi hal ini menjadi tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian Coetzee & Harry (2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi diri sendiri memberikan kontribusi signifikan positif terhadap kecerdasan emosional secara keseluruhan dan kemampuan beradaptasi karier.

Selain itu, *self efficacy* atau keyakinan seseorang pada kemampuan dirinya juga berperan penting dalam mendukung *career adaptability* (Bandura dalam Agoes Salim, 2023). Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menetapkan tujuan karier, membuat perencanaan masa depan, dan mencari solusi ketika menghadapi masalah, selain itu mereka cenderung lebih akurat dalam menilai kemampuan dan minat terkait karier, memperoleh informasi tentang berbagai pekerjaan melalui eksplorasi karier, percaya diri dalam menetapkan prioritas untuk kemajuan karier, dan membuat perencanaan masa depan. Jika menghadapi masalah, individu dengan *self efficacy* tinggi akan mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi (Agoes Salim, 2023). Penelitian Agoes Salim (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability* dan juga menyatakan bahwa *career adaptability* meningkat seiring dengan meningkatnya *self efficacy*. Pada survei awal terlihat tingkat *self efficacy* berada di tingkat yang cenderung rendah yaitu sebesar 53,3%, ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak terlalu rendah tetapi juga tidak cukup tinggi untuk disebut optimal sehingga perlu untuk ditingkatkan.

Namun Pradhitya Cendrawati Hadi (2020) menemukan hasil yang berbeda, penelitiannya menemukan tidak ada hubungan signifikan bahkan ditemukan pengaruh negatif *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*. Di sisi lain, Petrides et al (2016) menemukan bahwa *emotional intelligence* membantu individu menghadapi transisi karier tetapi pengaruhnya tidak signifikan sehingga kemungkinan ada faktor lain yang lebih dominan, seperti dukungan sosial atau lingkungan kerja. Penelitian terbaru oleh Agoes Salim et al. (2023) menambahkan dimensi baru dengan menemukan bahwa *self efficacy* memediasi hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*. Perbedaan hasil penelitian ini menciptakan *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji sejauh mana pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

2. Tinjauan Pustaka

Career Construction Theory (CCT)

Pada penelitian ini yang menjadi *grand theory* adalah *career construction theory* (CCT) yang dikemukakan oleh Mark L. Savickas, teori ini merupakan teori besar dalam pengembangan karier. *Career adaptability* merupakan konsep utama dalam teori konstruksi karier (Savickas, 1997) dan dalam bidang psikologi kejuruan secara lebih luas (Brown & Lent dalam Rudolph et al., 2017).

Career Adaptability

Career adaptability merupakan kemampuan individu untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi saat mempersiapkan dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja, serta penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan dalam kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Emotional Intelligence

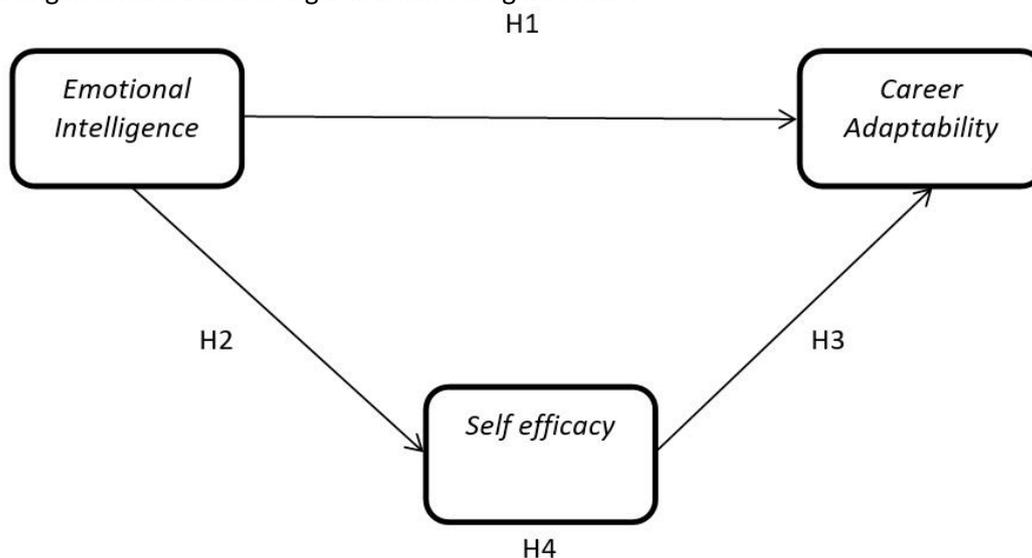
Menurut Goleman dalam Kanesan & Fauzan, (2019) *emotional intelligence* adalah karakteristik pribadi yang mendasari yang tidak diwakili oleh kecerdasan kognitif. *Emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman dalam Kanesan & Fauzan, 2019).

Self efficacy

Konsep *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1977 yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menjalankan tindakan khusus guna mencapai tujuan atau mengatasi tantangan. Menurut Nurlaili et al. (2018) *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan sesuatu dan yakin bahwa dirinya mampu melakukan tindakan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan menggambarkan hubungan antara variabel pada penelitian yang akan diinvestigasi sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana *career adaptability* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *emotional intelligence* dan *self efficacy*. Dalam konteks menghadapi tantangan pekerjaan, penelitian ini menganalisis kesiapan pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota untuk menangani perubahan tugas akibat restrukturisasi organisasi, termasuk menghadapi situasi kerja yang terprediksi maupun tidak terprediksi. Faktor-faktor kunci yang menjadi fokus adalah *emotional intelligence* dan *self efficacy* dalam mendukung adaptabilitas karier mereka. Hubungan antara variabel digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dijabarkan sebelumnya maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*.

Savickas & Porfeli (2012) dalam *career construction theory* menganggap kesuksesan karier individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk adaptasi mereka dalam menghadapi perubahan dalam karier. *Emotional Intelligence* merupakan salah satu variabel yang dikatakan positif dengan kemampuan adaptasi (Parmentier et al, 2019). Penelitian Coetzee & Harry (2013) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *career adaptability* memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan beradaptasi karier.

H2: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

Kecerdasan emosional serta kemampuan yang kognitif menunjukkan bagaimana individu dapat memanfaatkan kecerdasan emosional mereka untuk mendukung *self efficacy* dalam membuat keputusan karier. Berdasarkan teori *career construction*, kecerdasan emosional berperan dalam membantu individu menghadapi hambatan emosional yang mungkin muncul selama proses pengambilan keputusan karier. Emosi yang stabil, terkendali, dan positif dapat memengaruhi bagaimana individu menilai dirinya sendiri, mengumpulkan informasi yang relevan dengan karier, menetapkan prioritas tujuan, merencanakan jalur karier, menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pencarian kerja, serta membuat keputusan karier. Oleh karena itu, kecerdasan emosional merupakan elemen krusial dalam meningkatkan efikasi diri selama proses pengambilan keputusan karier (Darmayanti & Salim, 2020).

H3: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*.

Penelitian yang dilakukan oleh Bocciardi (2017) mengungkapkan bahwa *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karier memiliki pengaruh terbesar terhadap kemampuan beradaptasi dalam karier. *Self efficacy* dalam pengambilan keputusan karier dianggap sebagai variabel utama dalam studi terkait perencanaan dan pengambilan keputusan karier seseorang. Oleh karena itu, *self efficacy* menjadi faktor kunci yang berperan penting dalam perkembangan karier individu (Tsai, 2017). Dalam teori *career construction*, sumber daya adaptasi berperan dalam membentuk strategi yang digunakan individu untuk mengarahkan perilaku adaptif mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang dirinya, sehingga mampu merencanakan karier dengan cermat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil (Agoes Salim, 2023).

H4: *Self efficacy* memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2021) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier. Penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* dan *emotional intelligence* secara signifikan mempengaruhi tingkat *career adaptability*. Dalam pandangan *career construction theory*, kecerdasan emosional mempengaruhi kemampuan adaptasi karier melalui *self efficacy* sebagai mediator. Kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk mengelola emosi dan menanggapi situasi emosional secara efektif, sementara *self efficacy* mendukung pengambilan keputusan karier dan pengembangan kemampuan adaptasi yang diperlukan dalam perjalanan karier individu.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2021) .

Berdasarkan kriteria masalah dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal, menurut Sugiyono (2021) penelitian kuantitatif dalam melihat

hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan pengaruh variabel independen yaitu *emotional intelligence* terhadap variabel dependen *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memperoleh data dan informasi dari responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dengan menggunakan kuisioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota, Jln. Simpang Kompi C No.26 A, Sarilamak, Kec. Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota 26271, Sumatera Barat, Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada September 2024 sampai selesai.

Populasi

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 32 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2021). Alasan mengambil teknik sensus ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat *loading factor* atau *outer loading*. *Convergent validity* dikatakan memenuhi syarat apabila memiliki *outer loading* >0.7 (Hair et al, 2017). Serta melihat apakah *discriminant validity* telah terpenuhi dapat dilihat dari nilai *cross loading* yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator variabel lainnya, maka dikatakan variabel memiliki *discriminant validity*.

Uji validitas menunjukkan bentuk awal model hubungan antar variabel, namun terdapat indikator yang belum valid karena nilai loading factor di bawah 0,7, sehingga belum memenuhi *convergent validity*. Oleh karena itu, perlu dilakukan re-estimasi model dengan menghapus tiga indikator yang memiliki loading factor $\leq 0,7$.

Tabel 2. Dimensi Variabel yang Didrop

Kode	EI	Kode	CA
------	----	------	----

X1.2	-0.243	Y4.2	0.029
		Y4.6	0.639

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Adapun bentuk akhir model antar variabel yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3. Outer Model Akhir

	X	Y	Z
X1.1	0.880		
X1.3	0.710		
X1.4	0.842		
X2.1	0.826		
X2.2	0.795		
X2.3	0.817		
X2.4	0.859		
X3.1	0.889		
X3.2	0.823		
X3.3	0.910		
X3.4	0.893		
X4.1	0.833		
X4.2	0.909		
X4.3	0.856		
X4.4	0.942		
Y1.1		0.914	
Y1.2		0.928	
Y1.3		0.904	
Y1.4		0.903	
Y1.5		0.900	
Y1.6		0.864	
Y2.1		0.902	
Y2.2		0.920	
Y2.3		0.901	
Y2.4		0.939	
Y2.5		0.884	
Y2.6		0.905	
Y3.1		0.928	
Y3.2		0.943	
Y3.3		0.886	
Y3.4		0.913	
Y3.5		0.882	
Y4.1		0.952	
Y4.3		0.854	
Y4.4		0.712	
Y4.5		0.723	
Z1.1			0.855
Z1.2			0.822
Z1.3			0.777
Z2.1			0.875

Z2.2	0.837
Z2.3	0.903
Z2.4	0.867
Z3.1	0.788
Z3.2	0.769
Z3.3	0.700
Z3.4	0.873

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan hasil outer loading akhir, semua indikator masing-masing variabel menunjukkan convergent validity yang tinggi karena memiliki loading factor di atas 0,7. Cross loading juga menunjukkan discriminant validity yang baik, di mana korelasi indikator terhadap variabelnya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel lain. Selain itu, discriminant validity juga dapat dinilai dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan korelasi antar konstruk, di mana konstruk dikatakan valid jika nilai AVE > 0,5 (Hair et al., 2017).

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
X	0.730
Y	0.793
Z	0.682

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memiliki validitas di atas 0,5. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat validitas yang baik atau dapat diterima.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* blok indikator untuk mengukur konstruk. Hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai di atas 0.7 (Hair et al., 2017). Berikut adalah hasil *composite reliability* dari output SmartPLS.

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X	0.973	0.975
Y	0.987	0.988
Z	0.953	0.955

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Dilihat pada tabel menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk semua konstraknya yaitu di atas 0.7, sehingga dapat di simpulkan bahwasannya semua kontruk pada model yang diestimasi sudah reliabel atau memenuhi kriteria.

Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel, nilai signifikan serta *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk endogen "uji t" serta signifikan dari parameter jalur struktural. Dalam nilai model menggunakan SmartPLS ini dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten endogennya. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel satu dalam mempengaruhi variabel lainnya. Berikut hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 6. Hasil Analisis R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.941	0.936
Z	0.580	0.566

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel *career adaptability* diperoleh sebesar 0,941, hasil ini menunjukkan bahwa 94,1% variabel *career adaptability* dapat dipengaruhi oleh variabel *emotional intelligence* dan *self efficacy*. Sedangkan untuk variabel *self efficacy* diperoleh 0,580, hasil menunjukkan 58% variabel *self efficacy* dapat dipengaruhi oleh variabel *emotional intelligence*.

Pegujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan mengoperasikan *bootstrapping* pada program SmartPLS 4 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat *t-statistic* yang dihasilkan *inner model*. Hipotesis penelitian dapat diterima jika *t-statistic* >1.96 (Hair et al., 2017). Berikut merupakan hasil uji hipotesis pengaruh langsung:

Tabel 7. Hasil Analisis Inner Model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> Y	0.812	0.833	0.078	10.475	0.000
X -> Z	0.762	0.768	0.104	7.314	0.000
Z -> Y	0.196	0.172	0.099	1.986	0.024

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Dalam PLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel penelitian. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Career adaptability*

Hasil menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *career adaptability* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,812, T statistik 10,475 (>1,96), dan P value 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. Begitu pula sebaliknya, apabila *emotional intelligence* yang dimiliki rendah, maka *career adaptability* yang dimiliki juga rendah.

2. Pengujian Hipotesis 2: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy*

Hasil menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career adaptability* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,762, T statistik 7,314 (>1,96), dan P value 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula tingkat *self efficacy* pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. Begitu pula sebaliknya, apabila *emotional intelligence* yang dimiliki rendah, maka *self efficacy* yang dimiliki juga rendah.

3. Pengujian Hipotesis 3 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Hasil menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career adaptability* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,196, T statistik 1,986 (>1,96), dan P value 0,024 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota. Begitu pula sebaliknya, apabila *tingkat self efficacy* yang dimiliki rendah, maka *career adaptability* yang dimiliki juga rendah.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima apabila menghasilkan *t-statistic* >1.96. Hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan hipotesis keempat dengan melihat hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* sebagai variabel mediasi. Dalam *T-statistic* untuk perhitungan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> Z -> Y	0.149	0.127	0.075	1.996	0.023

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien variabel mediasi diperoleh hasil *t-statistic* pengaruh mediasi antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* melalui *self efficacy* sebesar 1,996 (> 1,96 (Hair et al., 2017)) dengan koefisien sebesar 0.149 dan P value sebesar 0,023 (<0,05 (Hair et al., 2017)). Hal tersebut mengidentifikasi bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* yang dimediasi oleh *self efficacy*, karena hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* juga signifikan maka *self efficacy* berperan sebagai partial mediasi.

Disimpulkan bahwa jika *emotional intelligence* yang dimiliki oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota tinggi maka secara signifikan akan membuat *self efficacy* yang ada dalam diri pegawai meningkat sehingga berdampak terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh pegawai akan menjadi lebih tinggi. Hal ini juga berarti bahwa ketika *emotional intelligence* yang dimiliki rendah maka *self efficacy* yang ada dalam diri pegawai akan menurun maka akan membuat *career adaptability* pada pegawai juga akan semakin menurun.

Pengaruh Total

Pengaruh total *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* melalui *career decision self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 9. Pengaruh Total

	Koefisien Jalur				Total	Ket
	Langsung	T Statistics	Pengaruh Tidak Langsung	T Statistics		
EI (X)-> CA(Y)	0.812	10.475	0.149	1.996	0.961	sig
EI (X) -> SE (Z)	0.762	7.314				
SE (Z) -> CA (Y)	0.196	1.986				

Sumber: Hasil uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* secara langsung koefisiennya 0.762 dengan *t-statistic* 7.314 dan pengaruh *self*

efficacy terhadap *career adaptability* secara langsung koefisiennya 0.196 dengan *t-statistic* 1.986. Sementara itu pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* melalui *self efficacy* secara tidak langsung memiliki nilai koefisiennya yaitu 0.149 dengan *t-statistic* 1.996, dan pengaruh total 0.961 (didapatkan dari jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung). Hal ini berarti hipotesis 4 diterima karena *t-statistic* 1.996 > 1.96, meskipun nilai *t-statistic* sebesar 1.996 hanya sedikit melebihi nilai *t*-hitung yaitu 1.96 hasilnya tetap menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki peran mediasi yang signifikan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota dapat menjadi mediasi antara pengaruh hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability*

Hasil Analisis distribusi frekuensi variabel *emotional intelligence* dengan skor rata-rata adalah 3,52 dengan TCR 70,45% dalam kategori baik yang berarti bahwa *emotional intelligence* yang dimiliki pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota sudah baik sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh *emotional intelligence* yang dirasakan. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *career adaptability* dengan skor rata-rata 3,62 dengan TCR 72,47% dalam kategori baik yang berarti bahwa *career adaptability* yang dimiliki pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dikatakan baik, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk meningkatkan *career adaptability* tersebut.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *emotional intelligence* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 10.475. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* hitung sebesar 1,96 (Hair et al., 2017). Hasil ini bermakna bahwa *emotional intelligence* pengaruh signifikan dan positif antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dapat diterima.

Pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek psikologis dan perilaku. *Emotional intelligence* mencakup kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Pegawai yang memiliki *emotional intelligence* tinggi mampu mengelola stres, mengatasi tekanan kerja, serta menunjukkan empati dan keterampilan sosial yang baik, yang kesemuanya sangat penting dalam konteks dunia kerja yang dinamis. Dengan *emotional intelligence* yang baik, pegawai cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, serta memiliki kemauan untuk terus mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru. Hal ini secara langsung memengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dalam karier, karena dengan memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi mereka akan lebih siap menghadapi situasi kerja yang tidak terduga, serta lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi, peran, maupun tuntutan pekerjaan.

Jika *emotional intelligence* pegawai tinggi, maka mereka akan mampu menunjukkan sikap proaktif dan tangguh dalam menghadapi perubahan yang mungkin tidak selalu dapat diprediksi. Pegawai akan memiliki kecenderungan untuk merespon perubahan dengan cara yang positif, seperti mencari solusi, mengambil inisiatif, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Mereka juga lebih terbuka terhadap masukan, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan. Dengan kata lain, *emotional intelligence* tidak hanya membantu pegawai dalam mengelola emosi pribadi, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang secara profesional, yang pada akhirnya akan meningkatkan *career adaptability*.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh pendapat para ahli sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Pong & Leung (2023) menjelaskan bahwa semua domain sifat kecerdasan emosional berhubungan positif dan signifikan dengan kemampuan beradaptasi karier. Serta Dalam penelitian Coetzee & Harry (2014) mendefinisikan kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi dalam karier merupakan meta kapasitas *psychosocial* yang sangat penting untuk keberhasilan adaptasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang karier.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Self Efficacy*

Hasil Analisis distribusi frekuensi variabel *emotional intelligence* dengan skor rata-rata adalah 3,52 dengan TCR 70,45% dalam kategori baik yang berarti bahwa *emotional intelligence* yang dimiliki pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota sudah baik sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh *emotional intelligence* yang dirasakan pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *self efficacy* dengan skor rata-rata 3,38 dengan TCR 67,64% dalam kategori baik yang berarti bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dikatakan baik sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan pada karier pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *emotional intelligence* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 7.314. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* hitung sebesar 1,96 (Hair et al., 2017). Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan positif antara *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika *emotional intelligence* yang dimiliki oleh pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota tinggi maka akan berdampak terhadap *self efficacy* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Jika memiliki *emotional intelligence* yang bagus, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, memiliki motivasi diri, dan bersedia mempelajari keterampilan baru serta memperoleh pengetahuan teknis baru maka akan mempengaruhi efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier sehingga pegawai akan mampu secara akurat mengevaluasi kemampuan dan minat mereka terkait dengan karier, pada saat menghadapi permasalahan atau tantangan, individu dengan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier yang baik mampu mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi.

Selain itu pegawai yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi akan lebih mampu mengenali emosi yang mereka rasakan, memahami dampaknya, serta mengendalikannya secara efektif. Kemampuan ini menciptakan ketenangan dan kepercayaan diri dalam situasi yang menantang, yang secara langsung memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk bertindak secara tepat dan efisien. Dengan *emotional intelligence* yang baik pegawai cenderung memiliki pandangan positif terhadap tantangan serta kesiapan untuk belajar dan berkembang dan semua hal tersebut merupakan fondasi dari *self-efficacy* yang kuat. Dengan demikian, *emotional intelligence* memainkan peran penting dalam membentuk kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuannya sendiri, termasuk dalam mengevaluasi pilihan karier, menetapkan tujuan yang realistis, dan menghadapi kegagalan atau tantangan dengan cara yang adaptif dan konstruktif.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh pendapat para peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Darmayanti & Salim (2020) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkorelasi dengan *self efficacy* terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua faktor tersebut. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al (2021) yang mengatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *self efficacy* dengan penggunaan

emosi yang menimbulkan efek yang paling kuat, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya memiliki apresiasi yang lebih baik terhadap dirinya emosi dan peningkatan kemampuan untuk menjalankan karier masa depan mereka.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability*

Hasil Analisis distribusi frekuensi variabel *self efficacy* dengan skor rata-rata adalah 3,38 dengan TCR 67,64%% dalam kategori baik yang berarti bahwa *self efficacy* yang dimiliki pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota sudah baik sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengaruh efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier yang dirasakan pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Sedangkan hasil analisis distribusi variabel *career adaptability* dengan skor rata-rata 3,62 dengan TCR 72,47%% dalam kategori baik yang berarti bahwa *career adaptability* yang dimiliki oleh pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dikatakan baik, sehingga perlu untuk di pertahankan dan ditingkatkan lagi dengan tujuan untuk meningkatkan *career adaptability* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dalam beradaptasi karier.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 1.986. nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* hitung sebesar 1,96 (Hair et al., 2017). Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan positif antara *self efficacy* terhadap *career adaptability* dapat diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota tinggi maka akan berdampak terhadap *career adaptability* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Jika pegawai memiliki efikasi diri dalam pengambilan keputusan yang bagus maka pegawai tersebut akan mampu secara akurat mengevaluasi kemampuan dan minat mereka terkait dengan karier pada saat menghadapi permasalahan atau tantangan, individu dengan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier yang baik mampu mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi. maka akan mempengaruhi adaptasi karier sehingga pegawai tersebut akan mampu secara akurat beradaptasi dalam menghadapi tantangan dalam peran pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diprediski akibat perubahan situasi dan kondisi.

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan karier, karena mereka yakin akan kemampuannya untuk mencari solusi alternatif, menilai situasi dengan jernih, dan menyesuaikan langkahnya secara fleksibel. Ketika pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki efikasi diri yang kuat, mereka akan mampu secara akurat mengevaluasi kompetensi dan minat pribadi mereka, sehingga dalam menghadapi permasalahan atau tantangan karier, mereka tidak hanya mampu mengambil keputusan yang tepat, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan peran, sistem kerja, maupun kebijakan organisasi. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi fondasi penting bagi individu untuk membentuk mentalitas yang adaptif dan siap menghadapi ketidakpastian di dunia kerja.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh pendapat para peneliti sebelumnya. Penelitian Feng et al (2023) menemukan hasil bahwa *self efficacy* secara signifikan memperkirakan kemampuan *career adaptability*. Penelitiann yang dilakukan oleh Stead (2022) yang mengatakan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier dan kemampuan beradaptasi karier dianggap sebagai sumber daya penting secara individu dan kaitanya satu sama lain untuk berhasil menavigasi karier. Dengan kata lain, pegawai yang mampu melihat potensi diri mereka secara realistis dan percaya pada kemampuan dalam mengelola situasi sulit akan lebih mudah mengembangkan keterampilan adaptif yang esensial di tengah dunia kerja yang dinamis.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Adaptability* dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Emotional intelligence berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career adaptability* melalui *self efficacy*. Hal ini didukung dari hasil pengujian didapatkan bahwa *t-statistic* sebesar 1.996 yang bernilai lebih besar dari 1.96 (Hair et al., 2017), yang berarti bahwa parameter tersebut signifikan walaupun nilai *t-statistic* sebesar 1.996 hanya sedikit melebihi nilai *t*-hitung yaitu 1.96. Dilihat dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* melalui *self efficacy* adalah positif dan signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa *self efficacy* merupakan pemediasi pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini juga berarti bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *career adaptability* melalui *self efficacy*.

Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota dengan dengan tingkat *Emotional intelligence* yang tinggi dapat lebih baik mengatasi tekanan dan stres yang terkait dengan pengambilan keputusan karier. Kepekaan terhadap emosi dapat membantu individu menilai kemampuan diri mereka sendiri dengan lebih akurat, memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi berbagai tugas yang ada. Sementara itu keyakinan diri dapat menjadi katalisator bagi peningkatan *career adaptability*. Pegawai yang yakin dengan kemampuan mereka untuk membuat keputusan karier cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, belajar dari pengalaman, dan mengembangkan strategi adaptasi yang efektif. secara keseluruhan, tingginya tingkat *emotional intelligence* dapat meningkatkan keyakinan diri, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi positif dan signifikan *career adaptability* pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota.

Temuan ini juga diperkuat oleh peneliti terdahulu, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2021) untuk menyelidiki apakah efikasi diri keputusan karier dapat memediasi hubungan kemampuan beradaptasi karier dengan kecerdasan emosional dan harga diri di kalangan mahasiswa, hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa hubungan linier terkuat ditemukan antara *self efficacy* dan *career adaptability*.

5. Penutup Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada Pegawai Negeri Sipil Badan Pusat Statistik Kabupaten Lima Puluh Kota dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan beradaptasi karier yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap *career adaptability* pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) dan signifikan serta positif antara hubungan *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dengan *self efficacy* sebagai variabel

mediasi pada pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* yang meningkat akan menyebabkan *self efficacy* semakin tinggi sehingga pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota cenderung memiliki kemampuan beradaptasi karier yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota
Ada beberapa saran bagi pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu:
 - a. Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota harus meningkatkan lagi *emotional intelligence* mereka dengan cara memahami emosi mereka sendiri dengan baik.
 - b. Pegawai BPS Kabupaten Lima Puluh Kota harus mampu untuk meningkatkan lagi keyakinan diri mereka dengan cara meningkatkan lagi keyakinan diri mereka sendiri dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:
Disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian baik dari segi jumlah responden maupun lokasi penelitian. Penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi pemerintah dengan jumlah pegawai yang terbatas, sehingga generalisasi hasil masih bersifat terbatas. Dengan melakukan penelitian pada beberapa instansi pemerintahan lain atau bahkan sektor swasta, hasil yang diperoleh akan lebih komprehensif dan mampu mencerminkan kondisi yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian terkait hubungan *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* dengan indikator yang terbaru untuk memperluas dan mendapatkan data yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Bandura, A. (1977). SELF-EFFICACY :TOWARD A UNIFYING THEORY OF BEHAVIORAL CHANGE. *American Political Science Review*, 71(1), 67–85. <https://doi.org/10.1017/S0003055400259303>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Darmayanti, K. K. H., & Salim, R. M. A. (2020). The enhanced career decision-making self-efficacy by emotional intelligence depended on proactive personality. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 18(50), 121–142. <https://doi.org/10.25115/EJREP.V18I50.2685>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Feng, Q., Chen, X., & Guo, Z. (2023). How does role accumulation enhance career adaptability? A dual mediation analysis. *Current Psychology*, 42(12), 10426–10436. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02304-3>
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-

- efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). Models of Emotional Intelligence: A Review. *E-BANGI Journal*, 16(7), 1823–1884.
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kwon, J. E. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Process. *Sustainability (Switzerland)*, 11(24). <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1989). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151(December 2018), 109446. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavrouli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & Pérez-González, J. C. (2016). Developments in Trait Emotional Intelligence Research. *Emotion Review*, 8(4), 335–341. <https://doi.org/10.1177/1754073916650493>
- Pong, H. K., & Leung, C. H. (2023). Cross-sectional study of the relationship between trait emotional intelligence and career adaptability of Chinese youths. *BMC Public Health*, 23(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15372-w>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111(xxxx), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107(2017), 295–309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development, 49*(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Street, K. E. S., Malmberg, L. E., & Stylianides, G. J. (2017). Level, strength, and facet-specific self-efficacy in mathematics test performance. *ZDM - Mathematics Education, 49*(3), 379–395. <https://doi.org/10.1007/s11858-017-0833-0>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA, CV.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 21*(August), 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M. L., Tracey, T. J. G., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 108*(June), 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>