

Efikasi Diri Karier Dan Adaptabilitas Karier Sebagai Mediator Antara Rasa Berdaya Psikologis Dan Keterlibatan Karier: Studi Pada ASN = Career Self-Efficacy and Career Adaptability as Mediators Between Psychological Empowerment and Career Engagement: A Study at Civil Services

Muchammad Ishak Shabuur, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20515085&lokasi=lokal>

Abstrak

Penetapan visi pembangunan SMART Aparatur Sipil Negara (ASN) 2024 oleh pemerintah pusat menghasilkan penyederhanaan birokrasi berupa penyederhanaan eselonisasi di seluruh lingkungan Kementerian. Grand Design yang diterapkan Instansi X dalam menyikapi kebijakan reformasi birokrasi dengan penataan jabatan yang sesuai dengan kompetensi. Pegawai yang mengalami penataan jabatan atau transisi karier adalah mereka yang berpindah dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Berdasarkan situasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat kembali usaha pengembangan karier yang dilakukan melalui hubungan rasa berdaya psikologis terhadap keterlibatan karier melalui mediasi dari efikasi diri pada karier dan adaptabilitas karier. Penelitian ini melibatkan 262 pegawai ASN Instansi X yang telah mengalami transisi karier. Responden dikumpulkan dengan menggunakan teknik convenience sampling melalui penyebaran kuesioner secara online. Teknik pengujian mediasi pada penelitian ini menggunakan macro PROCESS model 6 Hayes (sequential mediation model). Hasil penelitian menunjukkan efek total (standardized total effect) yang diperoleh ($=0,624$, $p<0,05$), dengan efek langsung (standardized direct effect) ($=0,291$, $p<0,05$) dan efek tidak langsung (standardized indirect effect) ($=0,333$, $p<0,05$). Pengujian mediasi ini menunjukkan bahwa efikasi diri pada karier dan adaptabilitas karier memediasi secara parsial pada hubungan antara rasa berdaya psikologis dengan keterlibatan karier pada pegawai ASN Institusi X.

.....The establishment of the 2024 ASN (Indonesia Civil Services) SMART development vision by the central government resulted in a simplification of the bureaucracy in the form of de-echelonization throughout the Ministry. The Grand Design applied by Institution X in responding to bureaucratic reform policies by structuring positions according to competence. Employees who have experienced a structured position or career transition are those who have moved from structural positions to functional positions. Based on this situation, this study aims to review career development efforts carried out through the relationship of psychological empowerment to career engagement through the mediation of career self-efficacy and career adaptability. This study involved 262 Indonesia Civil Services at Institution X who had experienced career transitions. Respondents were collected using convenience sampling technique by distributing online questionnaires. The mediation testing technique in this study uses the Hayes macro PROCESS model (sequential mediation model). The results showed the standardized total effect obtained ($=0,624$, $p<0,01$), with a standardized direct effect ($=0,291$, $p<0,01$) and standardized indirect effect ($=0,333$, $p<0,01$). This mediation test shows that career self-efficacy and career adaptability partially mediate the relationship between psychological empowerment and career engagement in Civil Services at Institution X employees