

***BIG FIVE PERSONALITY* SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI
KOTA MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

INDAH NIRWANI

4518091106

SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022



***BIG FIVE PERSONALITY* SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memeroleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

INDAH NIRWANI

4518091106

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

***BIG FIVE PERSONALITY* SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI
KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

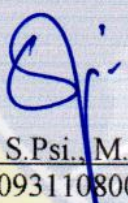
INDAH NIRWANI
NIM: 4518091106


Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Arie Gunawan HZ., S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0931108003

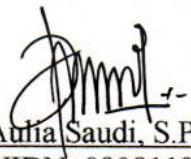

Nurhikmah, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0919129302

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Psikologi,

Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi


Patnawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302


A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

**BIG FIVE PERSONALITY SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI
KOTA MAKASSAR**

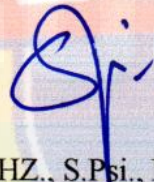
Disusun dan diajukan oleh:

**INDAH NIRWANI
4518091106**

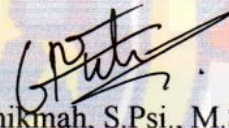
Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji
Ujian Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Pada
Agustus tahun 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

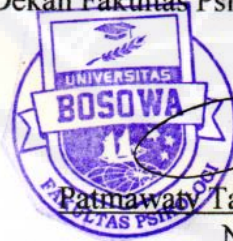


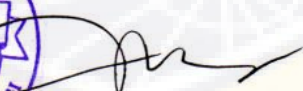
Arie Gunawan HZ., S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0931108003



Nurhikmah, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0919129302

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar




Patnaway Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302

**HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI
HASIL PENELITIAN**

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Skripsi Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata 1 (S1) terhadap atas nama:

Nama : Indah Nirwani
NIM : 4518091106
Program Studi : Psikologi
Judul : *Big Five Personality* sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Tim Penguji

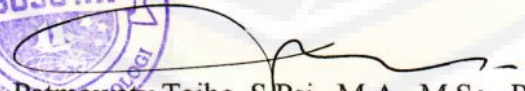
Tanda Tangan

1. Arie Gunawan HZ., S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....) 
2. Nurhikmah, S.Psi., M.Si (.....) 
3. Musawwir., S.Psi., M.Pd (.....) 
4. Titin Florentina P., S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....) 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar




Patmawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.

NIDN: 0921018302

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “*Big Five Personality* sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, 10 Agustus 2022



Indah Nirwani
NIM: 45180911106

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirrobbilalamin, atas segala nikmat, kesehatan, ilmu, dan keberkahan dari Allah SWT, sehingga peneliti dapat

menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik

Karya ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan

Dan kepada kedua orangtua yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tak ternilai



**UNIVERSITAS
BOSOWA**

MOTTO

“ Start With Bismillah”

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Believe in yourself and all that you are. Know that there is something inside you that is greater than any obstacle” - Christian D. Larson

ABSTRAK

***BIG FIVE PERSONALITY* SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

Indah Nirwani

4518091106

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

indahnasruddin@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan *big five personality* sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Penelitian ini melibatkan 405 mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan dua skala yakni adaptabilitas karir yang mengacu pada aspek-aspek adaptabilitas karir menurut Savickas dan Profeli (2012), dan skala *big five personality* berdasarkan tipologi menurut Goldberg (1981). Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis memberikan beberapa kesimpulan, yaitu: 1) Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, berbeda pada tipe kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor dengan nilai signifikansi $p > 0,05$. 2) Tipe kepribadian *conscientiousness* dan *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, berbeda pada tipe kepribadian *openness to experience*, *extraversion*, dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai signifikansi $p > 0,05$. 3) Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, berbeda pada tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan nilai signifikansi $p > 0,05$. 4) Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness* dan *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, berbeda pada tipe kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi $p > 0,05$.

Kata kunci: *Big Five Personality*, Adaptabilitas karir

ABSTRACT

BIG FIVE PERSONALITY AS A PREDICTOR OF CAREER ADAPTABILITY IN FINAL YEAR STUDENTS IN MAKASSAR CITY

Indah Nirwani

4518091106

Faculty Psychology of Bosowa University

indahnasruddin@gmail.com

The objective of this study was to determine the ability of the big five personality traits as a predictor of career adaptability among students in their final year in Makassar. In the city of Makassar, this study involved 405 students in their final year. Two scales were used in the data collection process: Savickas and Profeli's (2012) career adaptability, which refers to the aspects of career flexibility, and the big five personality scale based on Goldberg's typology (1981). Data analysis was done using multiple regression analysis techniques. The results of the analysis support a number of conclusions, including the following: 1) Openness to experience, conscientiousness, and agreeableness, with a significance value of $p < 0,05$, can be predictors towards concern; meanwhile, extraversion and neuroticism, with a significance value of $p > 0,05$, cannot be predictors. 2) The conscientiousness and agreeableness personality traits can be predictors towards control, showing a significance value of $p < 0,05$. This is in contrast with openness to experience, extraversion, and neuroticism personality traits, which cannot be predictors of control (significance value of $p > 0,05$). 3) In contrast to neuroticism, which cannot become a predictor towards curiosity with a significance value of $p > 0,05$, the personality traits of openness to experience, conscientiousness, extraversion, and agreeableness can all be predictors of curiosity with a significance value of $p < 0,05$. 4) Openness to experience, conscientiousness and agreeableness can be predictors of confidence with a significance value of $p < 0,05$. In contrast, extraversion and neuroticism personality traits cannot be predictors of confidence with a significance value of $p > 0,05$.

Keywords: Big Five Personality, Career adaptability

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat, petunjuk, serta Hidayah-Nya saya mampu menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) yang berjudul “*Big Five Personality* sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar”. Shalawat dan Salam tidak lupa peneliti panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam cerah benderang. Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua peneliti, Bapak tercinta H. Nasruddin Muin, dan Mama tersayang Sri Maharani, dan juga Kakak-kakak peneliti atas doa terbaik, dukungan baik material maupun moril, semangat dan menjadi penguat untuk menyelesaikan skripsi ini sampai akhir.
2. Kepada diri peneliti yang selalu berjuang dan memiliki kekuatan hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Kepada keluarga besar peneliti, yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan dalam mengumpulkan responden untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Bapak Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing akademik sekaligus pembimbing 1 peneliti, yang selalu memberikan dukungan, arahan, saran, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Ibu Nurhikmah, S.Psi., M.Si selaku pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini

6. Kepada Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd dan Ibu Titin Florentina, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji peneliti yang telah memberikan arahan dan saran selama dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada peneliti.
8. Kepada staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah bersedia dan membantu peneliti dalam pengurusan berkas administrasi.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Nyoman, Fahira, dan Is yang selalu mendengarkan keluhan peneliti, memberikan semangat dan selalu memberikan dukungan dalam proses menyelesaikan skripsi
10. Kepada teman-teman KKN INTERN 52 Dhany, Adel, Is, Amin, dan Ade yang selalu memberi candaan dan menyemangati peneliti dalam menyelesaikan skripsi
11. Kepada sahabat-sahabat ALPHA GIRLS Aisyah, Put, Aidha dan Dilbas yang selalu mendengarkan keluhan peneliti, memberikan semangat, membantu menyebarkan skala dan masih banyak hal lainnya.
12. Kepada teman-teman kelas psikologi D dan Angkatan 2018 “Psynting” terimakasih atas bantuannya yang telah membantu mengisi dan menyebarkan skala penelitian peneliti dan proses belajar bersama selama kurang lebih empat tahun.

Makassar, 12 Agustus 2022

Indah Nirwani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Adaptabilitas Karir	11
2.1.1 Definisi Adaptabilitas Karir.....	11
2.1.2 Aspek Adaptabilitas Karir	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir	22
2.1.4 Dampak Adaptabilitas Karir	26
2.1.5 Pengukuran Adaptabilitas Karir.....	31
2.2 <i>Big Five Personality</i>	32
2.2.1 Definisi <i>Big Five Personality</i>	32
2.2.2 Tipologi <i>Big Five Personality</i>	35

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Big Five Personality</i>	39
2.2.4 Dampak <i>Big Five Personality</i>	41
2.2.5 Pengukuran <i>Big Five Personality</i>	43
2.3 Mahasiswa Tingkat Akhir	44
2.4 <i>Big Five Personality</i> sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir	45
2.5 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Variabel Penelitian	48
3.3 Definisi Variabel	49
3.3.1 Definisi Konseptual	49
3.3.2 Definisi Operasional	49
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampel	50
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5.1 Skala Adaptabilitas Karir.....	52
3.5.2 Skala <i>Big Five Personality</i>	53
3.6 Uji Instrumen.....	54
3.6.1 Alat Ukur Siap Pakai	54
3.6.2 Uji Validitas.....	54
3.6.3 Uji Reliabilitas	56
3.7 Teknik Analisis Data.....	57
3.7.1 Analisis Deskriptif	57
3.7.2 Uji Asumsi	57
3.7.3 Uji Hipotesis	66
3.8 Jadwal Penelitian.....	70

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Hasil Analisis	71
4.1.1 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	71
4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi.....	78
4.1.3 Hasil Analisis Uji Hipotesis	98
4.2 Pembahasan	124
4.2.1 Pembahasan Hasil Deskriptif Variabel	124
4.2.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	128
4.2 Limitasi Penelitian.....	152
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	153
5.1 Kesimpulan.....	153
5.2 Saran.....	154
DAFTAR PUSTAKA	156

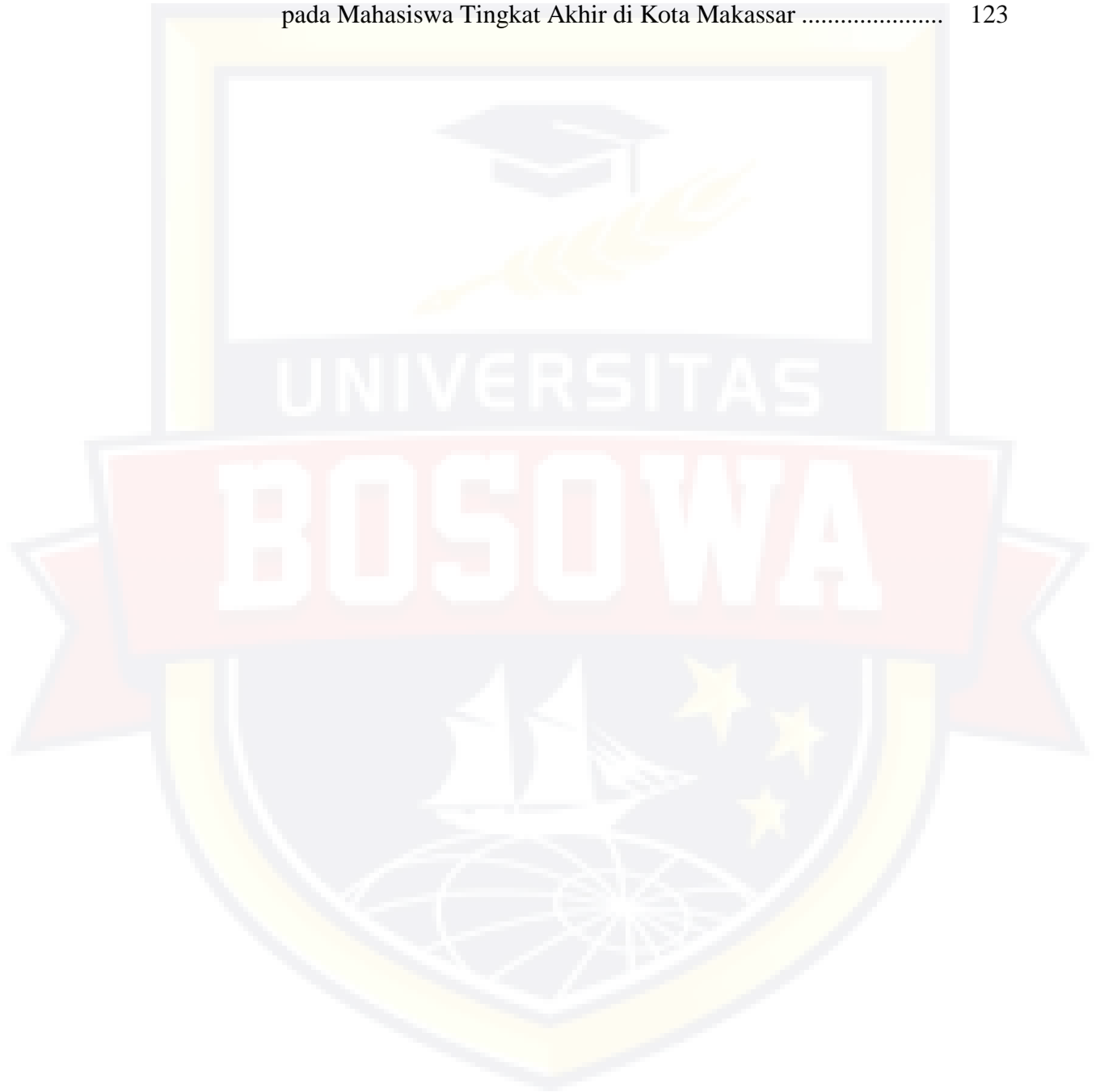
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Deskripsi Demografi Responden.....	51
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karir	52
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala <i>Big Five Personality</i>	53
Tabel 3.4	<i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karir setelah Uji Coba.....	55
Tabel 3.5	<i>Blueprint</i> Skala <i>Big Five Personality</i> setelah Uji Coba	56
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 3.7	Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 3.8	Hasil Uji Linearitas <i>Concern</i> dan <i>Big Five Personality</i>	59
Tabel 3.9	Hasil Uji Linearitas <i>Control</i> dan <i>Big Five Personality</i>	60
Tabel 3.10	Hasil Uji Linearitas <i>Curiosity</i> dan <i>Big Five Personality</i>	61
Tabel 3.11	Hasil Uji Linearitas <i>Confidence</i> dan <i>Big Five Personality</i>	61
Tabel 3.12	Hasil Uji Multikoloniaritas.....	63
Tabel 3.13	Jadwal Penelitian.....	70
Tabel 4.1	Rangkuman Statistik Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Kota Makassar	71
Tabel 4.2	Kategorisasi Tingkat setiap Aspek Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar.....	72
Tabel 4.3	Kategorisasi setiap Aspek Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	73
Tabel 4.4	Rangkuman Statistik <i>Big Five Personality</i> pada Mahasiswa di Kota Makassar	74
Tabel 4.5	Kategorisasi Tingkat setiap Tipologi <i>Big Five Personality</i> Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar.....	75
Tabel 4.6	Kategorisasi setiap Tipologi <i>Big Five Personality</i> Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar.....	76

Tabel 4.7	Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.8	Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.9	Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Universitas	80
Tabel 4.10	Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan.....	83
Tabel 4.11	Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester	85
Tabel 4.12	Deskriptif Tingkat Skor Tipologi <i>Big Five Personality</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.13	Deskriptif Tingkat Skor Tipologi <i>Big Five Personality</i> Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.14	Deskriptif Tingkat Skor Tipologi <i>Big Five Personality</i> Berdasarkan Asal Universitas	90
Tabel 4.15	Deskriptif Tingkat Skor Tipologi <i>Big Five Personality</i> Berdasarkan Jurusan.....	93
Tabel 4.16	Deskriptif Tingkat Skor Tipologi <i>Big Five Personality</i> Berdasarkan Semester	96
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Big Five Personallity</i> Sebagai Prediktor <i>Concern</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	98
Tabel 4.18	Koefisien <i>Big Five Personality</i> Sebagai Prediktor <i>Concern</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	103
Tabel 4.19	Hasil Uji <i>Big Five Personallity</i> Sebagai Prediktor <i>Control</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	105
Tabel 4.20	Koefisien <i>Big Five Personality</i> Sebagai Prediktor <i>Control</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	109
Tabel 4.21	Hasil Uji <i>Big Five Personallity</i> Sebagai Prediktor <i>Curiosity</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	111
Tabel 4.22	Koefisien <i>Big Five Personality</i> Sebagai Prediktor <i>Curiosity</i> pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar	116

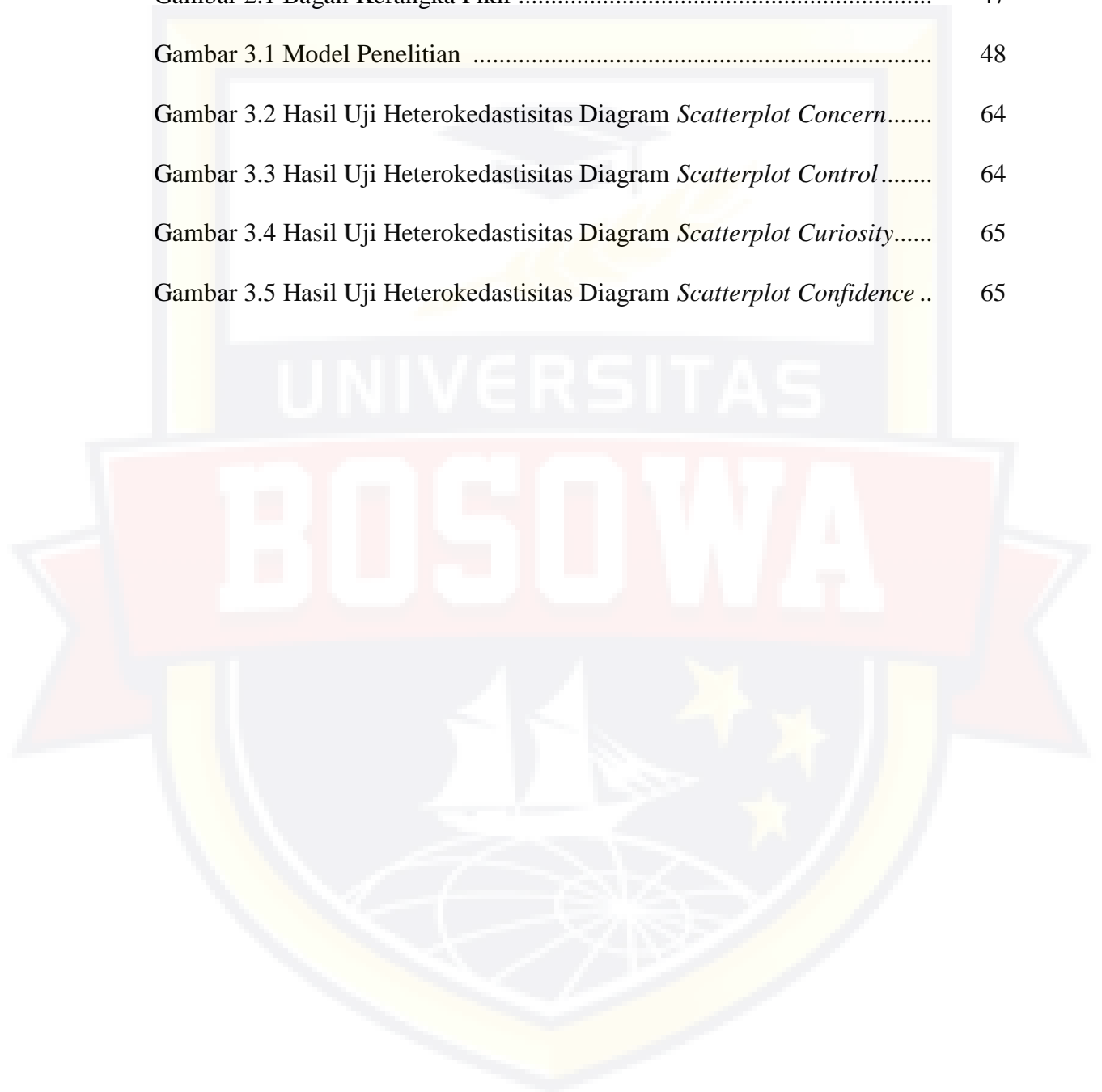
Tabel 4.23 Hasil Uji *Big Five Personallity* Sebagai Prediktor *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar 118

Tabel 4.24 Koefisien *Big Five Personality* Sebagai Prediktor *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar 123



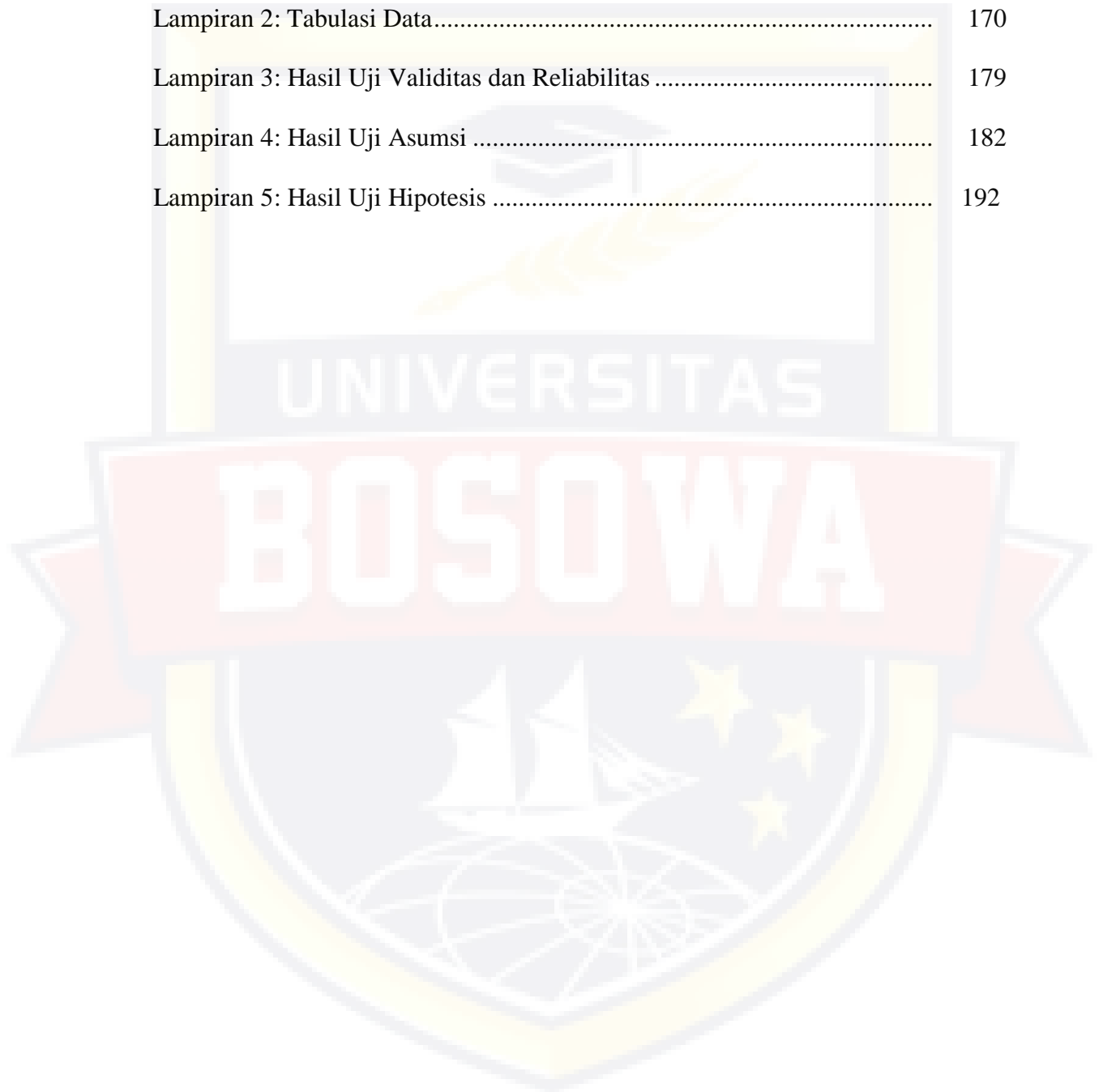
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	47
Gambar 3.1 Model Penelitian	48
Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Diagram <i>Scatterplot Concern</i>	64
Gambar 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Diagram <i>Scatterplot Control</i>	64
Gambar 3.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Diagram <i>Scatterplot Curiosity</i>	65
Gambar 3.5 Hasil Uji Heterokedastisitas Diagram <i>Scatterplot Confidence</i> ..	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian	165
Lampiran 2: Tabulasi Data.....	170
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	179
Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi	182
Lampiran 5: Hasil Uji Hipotesis	192



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mahasiswa merupakan individu yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Mahasiswa dikategorikan pada tahap perkembangan yaitu mulai usia 18 hingga 25 tahun. Pada tahap ini digolongkan pada masa remaja akhir sampai masa dewasa awal dan dilihat pula dari segi perkembangan. Pada tahap perkembangan tersebut dapat dilihat dari pematangan pendirian dari seorang mahasiswa (Yusuf, 2012). Mahasiswa dinilai memiliki tingkat kecerdasan, keterampilan dalam berpikir dan memiliki perencanaan dalam bertindak. Mahasiswa cenderung memiliki sikap yakni berpikir kritis serta bertindak dengan cepat dan tepat. (Siswoyono, 2007).

Winkel (2004) menjelaskan bahwa usia mahasiswa tingkat akhir berkisar antara 20-25 tahun. Santrock (2012) berpendapat bahwa sejak usia ini, mahasiswa tingkat akhir telah memasuki tahap transisi dari masa remaja ke masa dewasa, yang dimana hal tersebut merupakan tahap perkembangan yang ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi. Dalam hal ini, banyak individu masih mengeksplorasi dan mencari informasi mengenai karir yang ingin dicapai, ingin menjadi individu seperti apa, dan gaya hidup apa yang mereka inginkan.

Berdasarkan teori tersebut, mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap perkembangan dewasa awal. Super (1990) menyatakan individu yang berusia antara 20 hingga 40 tahun termasuk dalam tahap implementasi. Pada tahap tersebut individu mulai menyelesaikan dan mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Andersen dan Vandehey (2012) mengemukakan mahasiswa tingkat akhir akan menghadapi sejumlah pilihan karir setelah lulus dari perguruan tinggi antara lain mencari pekerjaan, menjadi wirausaha atau memulai usaha mandiri, melanjutkan karir orang tua, dan atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi seperti magister atau doktor.

Arnett (2015) mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat akhir merupakan individu yang telah memasuki usia yang beranjak dewasa oleh karena itu mahasiswa perlu memikirkan pekerjaan yang ingin ditekuni dengan serius. Agar mahasiswa mampu mengidentifikasi dan menemukan arah pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, mahasiswa perlu menggambarkan identitas kerja dan membuat pilihan karir dalam jangka waktu yang panjang.

Koen, Klehe, & Vianen (2012) menjelaskan bahwa dalam memasuki dunia kerja salah satu kunci untuk sukses yaitu dengan mempersiapkan diri agar mampu bersaing serta menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja. Savickas (1997) menjelaskan bahwa persiapan individu untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja memiliki kaitan erat dengan kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh individu. Teori konstruk karir Savickas (1997) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang dapat

mempengaruhi keberhasilan seorang individu dalam merencanakan tindakan, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang didapatkan. Savickas (1997) kemudian membentuk kemampuan adaptasi pada konteks karir ke dalam konsep adaptabilitas karir.

Savickas (1997) menjelaskan adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dengan melaksanakan tugas yang dapat diprediksi dan untuk mengatasi keadaan yang tidak terduga yang memungkinkan perubahan kondisi kerja. Savickas dan Profeli (2012) mengungkapkan bahwa adaptabilitas karir memiliki perang yang penting dalam mengarahkan individu untuk menentukan tindakan dan strategi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Menurut Savickas dan Profeli (2012) terdapat empat aspek dari adaptabilitas karir yaitu pertama, kepedulian karir (*career concern*), yaitu berfokus pada individu yang cenderung atau memiliki kesadaran terhadap karir dan mempersiapkan masa depan karirnya. Kedua, pengendalian karir (*career control*) yaitu memiliki keyakinan untuk masa depannya sendiri serta tanggung jawab yang besar terhadap karirnya. Ketiga rasa ingin tahu (*career curiosity*) yaitu bagaimana individu terdorong untuk mencari banyak informasi tentang karir yang diminati. Keempat, keyakinan karir (*career confidence*) yang dimana setiap individu membutuhkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir.

Brown (2002) menyatakan bahwa adaptabilitas karir akan menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu dalam mengatasi tugas perkembangan

kejuruan saat ini dan yang diantisipasi. Namun kenyataannya banyak mahasiswa yang tidak peduli, kurangnya pengendalian, kurangnya rasa ingin tahu dan tidak memiliki keyakinan terhadap masa depan karirnya serta mengambil jurusan yang tidak sesuai dengan minat dan keinginannya.

Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 mahasiswa tingkat akhir, mengindikasikan pada aspek pertama yaitu kepedulian karir (*career concern*) menunjukkan bahwa sebanyak 3 mahasiswa yang menjalani perkuliahannya saat ini sesuai dengan minat dan kemampuannya, sedangkan 17 mahasiswa mengatakan bahwa ia menjalani perkuliahan saat ini tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya dengan alasan pembelajaran yang mereka dapatkan cukup sulit, dan belum terlalu yakin dengan jurusan yang mereka jalani.

Selanjutnya, pada aspek kedua yaitu pengendalian karir (*career control*) menunjukkan sebanyak 10 mahasiswa yang menjalani perkuliahannya saat ini atas dasar keinginannya sendiri. Sedangkan 10 mahasiswa lainnya menjalani perkuliahannya bukan karena keinginannya dengan alasan atas keinginan dari orang tua dan kerabat, dan beberapa juga mengatakan bahwa perkuliahan yang dijalani saat ini hanya karena terpaksa. Selain itu sebanyak 9 mahasiswa yang mencari informasi terkait perkuliahan dan jurusan yang mereka jalani, sedangkan 11 mahasiswa lainnya mengatakan bahwa mereka tidak memiliki dan berusaha untuk mencari informasi terkait jurusan yang dijalani saat ini, hal ini menunjukkan indikasi terhadap aspek ketiga yaitu rasa ingin tahu (*career curiosity*)

Pada aspek keempat yaitu keyakinan diri (*career confidence*) terdapat 9 mahasiswa mengatakan bahwa ia merasa tertarik terhadap perkuliahan yang dijalani saat ini, sedangkan 11 mahasiswa lainnya menjelaskan bahwa mereka menjalani perkuliahannya saat ini hanya karena tidak memiliki pilihan lain, dan tidak memiliki kepercayaan diri dalam memilih jurusan sehingga beberapa mengatakan bahwa jurusan yang dijalani saat ini hanya pilihan orang tua, kerabat, bahkan teman dan 9 mahasiswa mengatakan bahwa mereka merasa kurang nyaman, tertekan dan kurang percaya diri dalam menjalani jurusannya saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dan *survey* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan kebervariasian pada adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir. Dari fenomena diatas terdapat gejala yang ditimbulkan dari adaptabilitas karir. Ketika individu memiliki adaptabilitas karir yang rendah hal ini ditandai dengan individu yang mengalami *career indifference* yaitu ketidakberdayaan dan pesimisme tentang masa depan, kedua *career indecision* yaitu ketidakmampuan dalam memilih karir, ketiga individu tidak realistis karena tantangan dan citra diri yang tidak akurat di lingkungan kerjanya dan kurang percaya diri untuk menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan karir (Savickas, dalam Brown & Lent, 2005). Hasil penelitian pada mahasiswa Universitas Pendidikan Manajemen Bisnis menunjukkan adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa berada pada kategori sedang (Ramdhani, Budiamin & Budiman, 2018). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa diperoleh 6,19% siswa SMK di Suarabaya yang

memiliki adaptabilitas sangat rendah, dan 26,55% siswa SMK yang memiliki adaptabilitas rendah (Rosulin & Paramita, 2016).

Kurangnya adaptabilitas karir jika dibiarkan akan menimbulkan dampak bagi individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kardafi dan Rakhmawati (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir maka semakin besar kemungkinan kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu, begitupun sebaliknya semakin rendah adaptabilitas karir individu maka akan semakin kecil kepuasan kerja pada individu. Penelitian lain juga dilakukan oleh Negru-Subtirica (2015) yang menunjukkan bahwa ketika individu memiliki adaptabilitas karir yang rendah hal tersebut akan dapat memiliki kondisi yang penuh tantangan dan perubahan yang dapat mengakibatkan kegagalan pada karir. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suryani (2019) menunjukkan adaptabilitas karir merupakan prediktor kepuasan hidup dan keberanian pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah.

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu Kepribadian (Bullock-Yowwel *et all*, 2011); Usia (Hirschi, 2009; Rottinghaus *et all*, 2017; Zacher, 2014); Gender (Coetzee & Harry, 2015; Ngo *et all*, 2013); Keluarga (Guan, *et all*, 2013); Dukungan keluarga (Tian & Fan, 2014); Kedekatan anak dan keluarga, Pengalaman kerja sebelumnya, Pengalaman bersekolah (Sisca, 2015); dan Pengalaman kerja (Patton & Lokan, 2001).

Dari uraian literatur hasil penelitian diatas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, salah satunya kepribadian. McCrae (2011)

mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang telah dimiliki oleh setiap individu dalam menggambarkan perilaku individu yang digunakan dalam berinteraksi dengan lingkungan. Kotler & Armstrong (2001) mengungkapkan bahwa kepribadian sering digambarkan dalam ciri-ciri perilaku seperti kepercayaan diri, dominasi, kemampuan bersosialisasi, kemandirian, pertahanan diri, serta kemampuan beradaptasi dan sifat agresif. Hal ini sejalan dengan hasil *survey* dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat 11 responden yang memilih perkuliahannya saat ini karena merupakan dorongan faktor dari lingkungannya dan tidak memiliki kepercayaan diri dalam memilih jurusan, sehingga membuat mereka merasa kurang nyaman berada pada jurusan yang dijalani saat ini.

Lebih lanjut, beberapa pendekatan dilakukan oleh para ahli dalam memahami kepribadian. Costa & McCrae (1992) menjelaskan bahwa teori *trait* menggambarkan model dalam mengidentifikasi trait-trait dasar dalam penggambaran suatu kepribadian. Kepribadian *big five* itu sendiri merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menentukan karakter seseorang melalui *trait*. *Trait* adalah struktur mental atau kesimpulan yang diambil dari perilaku yang dapat diamati untuk menunjukkan ketetapan dalam tingkah laku.

Big Five Personality terdiri dari lima tipe *trait* kepribadian yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda kelima *trait* tersebut adalah *openness to experience* yang menunjukkan pada individu yang terbuka dengan wawasan atau ide yang dikelompokkan berdasarkan minat dan keterkaitannya terhadap

hal-hal baru. *Conscientiousness* yaitu individu yang memiliki pikiran rasional, menunjukkan kompetensi dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. *Extraversion* yaitu individu yang cenderung ramah, hangat, dan aktif dalam kelompok, dan banyak memunculkan emosi positif. *Agreeableness* yaitu individu yang memiliki kemampuan beradaptasi, suka mengalah, dan menghindari konflik. Serta *Neuroticism* lebih mengarah pada ketidakstabilan emosi. (Goldberg, 1981).

Penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) dengan melibatkan 659 karyawan di Australia menunjukkan bahwa adanya hubungan antara faktor kepribadian terhadap adaptabilitas karir seseorang, yang dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil yang signifikan diseluruh faktor kepribadian *big five* terhadap adaptabilitas karir. Hasil penelitian dari Zacher (2014) faktor *neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan terhadap adaptabilitas karir dan berpengaruh dengan adaptabilitas karir pada aspek *control*. Faktor kedua yaitu *openness to experiences* yang berpengaruh pada aspek *curiosity* adaptabilitas karir. Faktor lain yang berpengaruh pada perubahan adaptabilitas karir yaitu *extraversion* pada aspek *curiosity*.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Teixeira et al (2012) dengan melibatkan 908 responden yang terdiri dari responden yang sedang menempuh pendidikan sarjana menyimpulkan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan yang positif dengan *big five personality* dengan dimensi yaitu *extraversion*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Raisunnisa dan Megawati (2019) dengan melibatkan 1798 mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi menyimpulkan bahwa faktor

kepribadian dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yang diantaranya yaitu *neuroticism*, *openness to experience*, dan *extraversion*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh peneliti yang bersumber dari hasil *survey*, wawancara, dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, peneliti menduga bahwa kepribadian *big five* dapat memprediksi adaptabilitas karir mahasiswa. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Big Five Personality sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah *big five personality* dapat menjadi prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui kemampuan *big five personality* sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi mahasiswa terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi mahasiswa dan mengetahui bagaimana pengaruh *big five personality* terhadap adaptabilitas karir.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman bagi mahasiswa mengenai adaptabilitas karir dan dapat berpikir kedepan mengenai keputusan yang akan diambil sehingga dapat menghindari penyesalan di kemudian hari.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan ide pemikiran agar penelitian selanjutnya dapat menjelaskan secara komprehensif dan spesifik mengenai *big five personality* sebagai prediktor adaptabilitas karir pada mahasiswa.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Adaptabilitas Karir

2.1.1 Definisi Adaptabilitas Karir

Savickas & Profeli (2012) menjelaskan bahwa kesiapan seorang individu dalam menghadapi rintangan dalam kondisi transisi karir disebut adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu dalam mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi yang terkait dalam pekerjaan. Hal tersebut termasuk adaptasi ke transisi yang terjadi selama rentang hidup misalnya transisi dari anak ke remaja, sekolah ke pekerjaan, dan dari pekerjaan ke pekerjaan. Savickas (1997) menyatakan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam pekerjaan, dan mampu menguasai situasi tidak terduga yang kemungkinan akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Savickas (dalam Degges & Calon, 2012) menyatakan bahwa adaptasi karir di definisikan secara luas sebagai keterampilan kognitif, perilaku, emosional, dan kesadaran diri yang dimiliki oleh individu dalam mengaplikasikan untuk fungsi karirnya dimasa depan. Sebelum Savickas, teori yang mendasari terbentuknya *career adaptability* adalah *The Life-Span, Life-Space Theory* dari Super (1980).

Pada awalnya Super dan Kasel (dalam Savickas, 1997) menyajikan kemampuan beradaptasi karir sebagai kematangan karir. Super dan Kasel (dalam Savickas, 1997) mengidentifikasi bahwa kematangan karir sebagai hal yang penting dalam perkembangan karir remaja. Namun pada akhirnya, menurut Super dan Kasel kematangan karir kurang bermanfaat dalam memahami perkembangan karir pada orang dewasa. Oleh karena itu Super dan Kasel (dalam Savickas, 1997), mengidentifikasi bahwa adaptasi merupakan hal yang penting dalam perkembangan karir pada orang dewasa. Savickas (1997) mengusulkan agar adaptabilitas karir menggantikan kematangan karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karir.

Koen *et al*, 2010 (dalam Coetzee, 2013) menyatakan bahwa adaptasi karir akan membantu individu dalam menyesuaikan dirinya pada situasi yang baru yang berkaitan dengan karirnya. Serta adaptasi karir dapat menggabungkan faktor-faktor seperti perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan, informasi dan realisme, eksplorasi karir, perencanaan karir, pola pikir tanpa batas dari perencanaan karir, keputusan karir, dan kepercayaan karir. Savickas (1997) mengemukakan bahwa adaptasi karir mengacu pada individu yang dipersiapkan untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi, seperti untuk berpartisipasi dan mempersiapkan peran kerja yang tidak dapat diprediksi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Savickas & Profeli (2012) mengungkapkan bahwa adaptasi karir berkaitan dengan serangkaian sikap, kemampuan dan perilaku yang membuat individu beradaptasi dengan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhannya. Adaptasi karir dapat mempromosikan penyesuaian karir yang sukses agar sesuai dengan tugas-tugas tertentu dalam pengembangan diri, seperti pilihan karir. Maka dari itu teori adaptabilitas karir tidak berfokus pada orang atau lingkungan, akan tetapi berfokus pula ada penghubung yang menyatakan bahwa membangun karir merupakan aktivitas psikososial (Brown & Lent, 2005).

Savickas (dalam Chan, 2014) mengemukakan bahwa adaptasi karir berkaitan dengan tingkat persiapan individu dalam berpartisipasi secara langsung dalam penyelesaian tugas perkembangan yang sesuai dengan usia dan tingkat karirnya. Setiap individu harus mampu dan siap untuk mengalami perubahan. Savickas dan Profeli (2012) juga menjelaskan bahwa adaptabilitas karir berperan penting dalam mengarahkan individu untuk menentukan tindakan dan strategi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Brown (2002) menyatakan adaptabilitas karir menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu dalam mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan yang diantisipasi. Kemudian Savickas (dalam Brown & Lent, 2005) menjelaskan lebih lanjut bahwa adaptabilitas karir dianggap sebagai proses yang dilakukan oleh seorang individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku agar dapat membuat karir yang lebih bermakna.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan individu tersebut mampu menyesuaikan diri dengan karir yang akan dihadapi dan mampu menyesuaikan dirinya di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori adaptabilitas karir yang dikembangkan oleh Savickas (2012). Berdasarkan beberapa hasil penelitian bahwa konsep adaptabilitas karir relevan dengan situasi mahasiswa dalam mempersiapkan dirinya untuk masuk ke dunia kerja (Guan *et al*, 2015; Koen *et al*, 2012; Tian & Tian, 2014). Koen *et al* (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adaptabilitas karir dapat meningkatkan keberhasilan lulusan perguruan tinggi menghadapi transisi dari sekolah ke dunia kerja dengan kualitas pekerjaan yang baik. Selain itu peneliti menggunakan teori ini karena pemaparan aspek-aspek pada teori Savickas (2012) yang relevan dengan fenomena yang diperoleh oleh peneliti.

2.1.2 Aspek Adaptabilitas Karir

Savickas dan Profeli (2012) mengemukakan empat dimensi dari adaptabilitas karir antara lain sebagai berikut:

1. Kepedulian (*Career Concern*)

Savickas dan Profeli (2012) menjelaskan mengenai *concern* yang dimana individu memiliki kepedulian terhadap karir dan mempersiapkan masa depan karirnya. Kepedulian terhadap karir merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat

dalam persiapan masa depan. Kepedulian yang dimiliki oleh seorang individu dapat dibangun dengan cara memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan dengan melihat dari pengalaman yang dimiliki sebelumnya dan keadaan individu tersebut saat ini. Kesadaran individu terhadap karir dapat menjadi dorongan timbulnya perhatian agar menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi oleh individu.

Savickas, *et al* (2009) menjelaskan bahwa *career concern* berfokus pada pertimbangan kesempatan atau harapan dalam hidup dan perasaan optimis. Savickas dan Profeli (2011) mengungkapkan bahwa dengan adanya kepedulian akan menyadarkan seseorang dalam mengembangkan karirnya, menghadapi transisi kerja, dan melakukan perencanaan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang. Jika individu kurang fokus pada karirnya maka mereka akan kurang memiliki perencanaan dan merasa pesimis terhadap karirnya.

Savickas, Silling & Schwartz (dalam Brown dan Lent, 2005) menyatakan bahwa kepedulian karir atau kepedulian individu mengenai masa depan kejuruannya sendiri merupakan dimensi pertama dan terpenting dari kemampuan beradaptasi karir. Kepedulian karir pada dasarnya akan berorientasi pada masa depan, dan memiliki perasaan bahwa penting dalam

mempersiapkan diri untuk hari esok. Perhatian karir akan membuat masa depan terasa nyata karena dapat membantu individu dalam mengingat masa lalu kejuruan, masa kini kejuruan, dan masa depan kejuruan.

Savickas (2011) mengungkapkan bahwa karir secara mendasar artinya berorientasi ke masa depan, oleh karena itu penting bagi individu mempersiapkan dirinya dalam berbagai perubahan karir yang akan ditemui di masa depan. Sehingga hal tersebut dapat membantu individu menjadi lebih sadar terhadap perubahan karir yang akan menuntut mereka dalam membuat sebuah keputusan dan sudah mempersiapkan atau mengantisipasi hal-hal yang tidak terduga.

Savickas (1997) menjelaskan bahwa konstruksi karir dibentuk oleh kesadaran bahwa situasi pengalaman yang sedang dirasakan pada saat ini berawal dari pengalaman sebelumnya dan dapat menggantikan semua pengalaman tersebut melalui situasi saat ini dalam mempersiapkan masa depan atau pekerjaan yang diinginkan. Pengalaman yang dirasakan pada saat ini akan terus berlanjut dan dapat mengarahkan pemikiran seorang individu bahwa usaha dan pengalaman yang mereka jalani saat ini akan berdampak pada kesuksesannya di masa depan (Savickas, 2013). Bersikap optimis terhadap masa depan dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya masa depan dengan melihat secara rinci, mempertahankan sikap positif terhadap perencanaan, dan

melihat hubungan antara rencana yang telah disusun dengan tindakan di masa depan dapat ditingkatkan melalui kepedulian karir (Sharf, 2006).

2. Pengendalian (*Career Control*)

Savickas (2013) mengungkapkan bahwa pengendalian berarti seorang individu mempunyai keyakinan dalam memiliki masa depannya sendiri dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap karirnya. Savickas dan Profeli (2012) menjelaskan bahwa pengendalian atau *control* dapat memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitarnya dalam menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan usaha, ketekunan dan kedisiplinan. Keyakinan individu memiliki pengendalian meliputi kepercayaan diri dan sikap tegas dalam membuat keputusan yang terikat dalam tugas perkembangan kerja dan tidak menghindari dan menunda-nunda sebuah pekerjaan. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan pengalaman yang dapat meningkatkan pengambilan keputusan (Savickas 2013).

Savickas *et al* (2009) pengendalian merupakan cara individu meregulasi dirinya agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pada situasi yang berbeda, tetapi juga dapat memengaruhi dan mengontrol lingkungan. Pengendalian atau *control* diindikasikan melalui perilaku disiplin dan mampu bertanggung jawab atas pilihan karier (Maggiori, Rossier dan Savickas, 2015). Ketika

seorang individu kurang memiliki *career control* maka sering melakukan prokrastinasi, menjadi perfeksionis, atau tidak mampu memutuskan pilihan dan kebingungan (Savickas & Profeli, 2011).

Savickas (2011) mengungkapkan bahwa seorang individu yang memiliki pengendalian karir yang baik akan memungkinkan individu tersebut untuk percaya bahwa ia akan mampu dalam mengendalikan arah karir yang dimiliki serta dapat bertanggung jawab dalam membangun karirnya dengan keyakinan membuat pilihan karir, tegas terhadap hal yang dilakukan, melakukan tindakan yang teliti serta tidak merasa terpuruk ketika hal yang telah direncanakan tidak berjalan sesuai rencananya.

Savickas (2012) menjelaskan bahwa individu yang memiliki pengendalian karir yang rendah cenderung akan menggantungkan nasib mereka dengan takdir yang ada atau kepada orang-orang disekitarnya dalam menentukan karir yang diinginkan. Individu yang memiliki tingkat pengendalian karir yang tinggi akan lebih cenderung memiliki beberapa rencana yang telah dibuat dengan melakukan pertimbangan ketika salah satu rencana yang dibuat mengalami kegagalan dan hal tersebut akan membuat mereka memiliki pilihan lain dan tidak akan merasa tertekan (Savickas, 2011).

3. Rasa Ingin Tahu (*Career Curiosity*)

Savickas (2013) mengungkapkan bahwa rasa ingin tahu atau *curiosity* mengacu pada kekuatan individu dalam

mengekplorasi berbagai situasi dan peran penting yang dibutuhkan oleh karir individu tersebut di masa depan. Rasa ingin tahu tersebut akan membuat individu terdorong melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian dirinya dalam dunia kerja. Rasa ingin tahu juga akan memotivasi dan mendorong individu untuk menggambarkan dirinya diberbagai situasi. Hal tersebut dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif dalam mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ingin didapatkan serta akan mencari kesempatan agar individu tersebut dapat menempati pekerjaan tersebut.

Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam mengambil pilihan karir yang terkait dengan pekerjaan yang diinginkan. Serta individu akan dapat menunjukkan sikap penyesuaian seperti akan melakukan percobaan, mampu mengambil resiko, memberanikan diri dalam menanyakan hal-hal yang terkait dengan karirnya (Savickas, 2012). *Curiosity* sebagai *self exploration* atau eksplorasi diri yang akan menunjuk pada berapa besar kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menggunakan sumber daya yang berada di sekitarnya dalam mencari informasi mengenai dunia pekerjaan atau karir yang diinginkan. Eksplorasi karir memiliki keterkaitan dengan pencarian informasi dan pengetahuan mengenai sumber daya informasi tentang pendidikan dan pekerjaan (Sharf, 2006).

Savickas dan Profeli (2011) mengungkapkan bahwa individu yang kurang memiliki rasa ingin tahu atau *curiosity* terhadap karirnya akan menyebabkan individu tidak realistis dan memungkinkan individu tersebut tidak mengetahui mengenai dunia kerja serta memiliki gambaran diri yang buruk. Berbeda dengan individu yang mengeksplorasi dunia di luar lingkungannya akan memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai kemampuan, keterkaitan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu sebaik pengetahuan mengenai keperluan, rutinitas dan penghargaan yang ada dari berbagai pekerjaan. Informasi yang didapatkan secara luas tersebut akan memberikan pemahaman pada pilihan selanjutnya yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan (Savickas, 2013)

4. Keyakinan Diri (*Career Confidence*)

Savickas dan Profeli (2012) mengungkapkan bahwa keyakinan diri atau *confidence* merupakan sejauh mana individu menunjukkan keyakinan dirinya agar mampu dalam menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dialami. Seorang individu yang memiliki kepercayaan atau keyakinan diri akan lebih cenderung tidak menghindar ketika menghadapi permasalahan dalam karirnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan memiliki sikap pantang menyerah, memiliki perjuangan, dan ketekunan. Keyakinan diri dapat pula timbul melalui keberhasilan yang dicapai ketika melakukan aktifitas sehari-hari yang dapat meningkatkan

penerimaan diri serta perasaan menghargai diri sendiri. Keyakinan diri juga akan memungkinkan seorang individu dapat membuat pilihan dalam mencapai masa depan yang diinginkan.

Savickas (dalam Brown & Lent, 2005) mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karirnya. Keyakinan seorang individu merupakan kemampuan pemecahan masalah karir pada individu sekaligus sebagai petunjuk kemampuan dalam memenuhi kebutuhan karirnya. Keyakinan dalam pemilihan karir timbul dari pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari.

Rosenberg (dalam Savickas, 2013) mengemukakan bahwa peran kepercayaan dalam pemilihan dan membangun karir dapat digambarkan sebagai pengembangan penghargaan diri, keyakinan diri, kemampuan diri dan pengembangan terhadap perkembangan vokasional.

Savickas (dalam Brown dan Lent, 2005) mengungkapkan bahwa kompetensi utama dalam kepercayaan yaitu pembangunan sikap harga diri. Kepercayaan terhadap diri dapat direfleksikan melalui perilaku gigih atau tidak mudah menyerah, bekerja keras, serta rajin. Kepercayaan merupakan perasaan mengenai efikasi diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam memilih pendidikan dan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Savickas (2013) menyatakan peran dasar kepercayaan dan mengkonstruksi karir tercermin pada pengetahuan yang luas mengenai *self esteem*, *self efficacy*, dan dorongan dalam teori

perkembangan kerja. Seorang individu yang memiliki kepercayaan pada karirnya akan merasa mudah dalam melaksanakan perilaku yang tertuju pada penguasaan tugas dalam mengembangkan kemampuan. Dalam hal ini menyatakan bahwa kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu terhadap karirnya, akan membantu untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, seperti halnya yang berkaitan dengan karir yang diinginkan.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Adaptabilitas Karir

1. Usia

Hirschi (2009) memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir salah satunya yaitu usia. Hirschi (2009) menjelaskan bahwa pola pikir yang dimiliki oleh seorang individu dipengaruhi oleh usia. Usia anak-anak akan memiliki pola pikir yang berbeda dengan usia remaja, serta pada usia remaja juga akan memiliki tugas perkembangan yang berbeda dengan usia anak-anak. Duffy (2010) mengatakan bahwa remaja akhir yang berada pada rentang usia 18 hingga 21 tahun merupakan perkembangan remaja. Pada usia remaja telah berada pada tahap kognitif tertinggi merupakan operasional formal yang dapat mengintegrasikan apa yang telah mereka pelajari dengan tantangan di masa mendatang.

Steinberg (1999) mengemukakan bahwa usia terkait dengan tahap perkembangan individu. Individu pada usia remaja yang memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi daripada usia anak-

anak. Tingginya adaptabilitas karir pada remaja karena mereka telah dipersiapkan dalam menghadapi peran yang akan mereka jalani nantinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) dengan melibatkan 659 karyawan paruh waktu di Australia, menunjukkan bahwa usia dan fokus masa depan diprediksi memengaruhi adaptabilitas karir secara keseluruhan. Selain itu, usia, pendidikan, ekstraversi, *neuroticism*, *openness to experience*, evaluasi diri inti, dan fokus temporal masa depan secara berbeda memprediksi perubahan waktu ke waktu dalam satu atau lebih dari empat dimensi kemampuan beradaptasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik perbedaan yang dimiliki individu mempengaruhi karyawan untuk mengalami perubahan dalam kemampuan beradaptasi karir dari waktu ke waktu.

2. Gender

Hirschi (2009) mengemukakan bahwa jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir pada individu. Pada usia remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda. Beberapa peneliti menyatakan bahwa karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki. Giligan (Seligman, 1994) menjelaskan bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain, sedangkan laki-laki dengan menetapkan kemandiriannya.

Papalia dkk (2009) menjelaskan bahwa perempuan pada tahap perkembangan lebih cepat dibandingkan laki-laki sehingga dapat mempengaruhi cara perempuan dalam berpikir. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2015) dengan melibatkan 409 karyawan di Afrika menunjukkan bahwa gender secara signifikan diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih tinggi pada aspek kontrol dan pengendalian dibandingkan dengan laki-laki.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ngo *et all* (2013) menunjukkan bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan pemaknaan karir terhadap kepuasan karir ditempat ia bekerja. Hal tersebut membuat perempuan lebih cenderung akan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja dan mampu bertahan pada satu perusahaan dibandingkan mencari lapangan pekerjaan yang baru.

3. Keluarga

Sebuah hubungan keluarga yang terjalin antara anak dan orang tua merupakan hal yang sangat penting. Hirschi (2009) mengungkapkan bahwa keluarga menjadi suatu kelompok yang paling utama yang ditemui oleh individu dan keluarga dapat menjadi sumber utama agar individu tersebut mendapatkan informasi mengenai karir yang mereka inginkan.

Patton dan Lokan (2001) mengungkapkan bahwa dengan pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dan orang tua. Keluarga sebagai satuan masyarakat utama yang dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai oleh individu agar mendapatkan arahan dan informasi mengenai bakat dan minat yang dimiliki terhadap karir tertentu.

Orang tua dapat mendorong anak dalam menuju karir yang diminati oleh anak. Serta orangtua dapat pula menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasihat, dan berdiskusi. Bergen (2006) berpendapat bahwa keluarga ikut berperan dalam proses perkembangan karir yang mempengaruhi seorang individu secara langsung. Beberapa hasil penelitian menjelaskan faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karir antara lain pola pengasuhan orang tua (Guan dkk, 2013), dukungan keluarga (Tian & Fan, 2014) dan kedekatan anak dengan keluarga (Sisca, 2015).

4. Pengalaman Kerja

Ketika individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan keinginannya, kemampuan dan pekerjaan yang diminatinya maka individu tersebut akan mendapatkan berbagai informasi terkait dengan karir yang dipilih. Patton dan Lokan (2001) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu dapat mempengaruhi kematangan karirnya. Semakin banyak pengalaman didapat oleh individu maka ia akan mengeksplorasi

karirnya lebih mendalam. Dengan demikian semakin banyaknya informasi yang didapatkan, individu tersebut akan merencanakan karirnya dengan lebih matang.

Powel dan Luzzo (1998) mengungkapkan seorang individu yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat karir yang dimiliki akan merasa bahwa pengambilan keputusan dalam karirnya merupakan proses yang akan berkelanjutan yang dimana individu tersebut akan memiliki kontrol personal dalam pengambilan keputusan yang telah mereka ambil.

5. Institusi Pendidikan

Hirschi (2009) mengemukakan bahwa berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan jurusan di dunia perkuliahan dan alternatif karir terkait jurusan tersebut. Patton dan Lokan (2001) berpendapat bahwa adanya perbedaan institusi pendidikan yang dijalani oleh seorang individu memiliki peran yang penting dalam adaptabilitas karir. Selain itu dengan dunia perkuliahan akan membuat individu lebih sadar mengenai dunia selanjutnya dan akan mencoba untuk mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan dalam perencanaan karirnya dimasa depan.

2.1.4 Dampak Adaptabilitas Karir

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh atas adaptabilitas karir individu hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Kardavi dan Rakhmawati (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara adaptabilitas karir terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Syiah Kuala. Hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin tinggi adaptabilitas karir pada individu, maka akan semakin besar pula kemungkinan kepuasan kerja yang dimilikinya.

Penelitian lain menunjukkan bahwa masa transisi pada karir memiliki hubungan yang positif pada adaptabilitas karir. Fiori, Bollman, dan Rossier (2015) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi karir yang positif dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, professional kesejahteraan, serta kualitas hidup dan juga berhubungan negatif dengan ketegangan di tempat kerja yang dapat menyebabkan stress kerja. Hasil penelitian ini mendukung konsep kemampuan beradaptasi karir sebagai sumber daya pengaturan diri yang dapat mempromosikan siklus yang baik seperti evaluasi seorang individu dari sumber daya dalam lingkungan yang akan membentuk keadaan afektif individu yang nantinya akan mempengaruhi evaluasi pekerjaan yang dimilikinya.

2. Karir

Adaptabilitas karir yang tinggi akan membuat individu lebih banyak memproyeksikan dirinya pada masa depan, serta merasakan lebih sedikit hambatan karir, lebih mampu mewujudkan tujuan karir kedepannya ke dalam perilaku.

Begitupun sebaliknya ketika individu memiliki adaptabilitas karir yang rendah hal tersebut akan dapat memiliki kondisi yang penuh tantangan dan perubahan yang dapat mengakibatkan individu mengalami kegagalan. Penelitian yang dilakukan oleh Negru-Subtirica (2015) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memiliki dampak positif terhadap karir seorang individu.

3. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan penilaian secara kognitif yang dimana individu dapat membandingkan keadaan yang dimiliki saat ini dengan keadaan yang dianggap sebagai standar ideal. Semakin kecil perbedaan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai maka akan semakin besar tingkat kepuasan hidup seseorang (Frisch, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suryani (2019) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala. Dalam hasil penelitian tersebut mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik memiliki tingkat kepuasan hidup yang baik pula. Pada penelitian tersebut adaptabilitas karir merupakan prediktor kepuasan hidup dan keberanian pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah yang dimana adaptabilitas karir memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kepuasan hidup mahasiswa.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duffy (2010) yang melibatkan 492 mahasiswa S1 Universitas Samsun Turki dan menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan adaptabilitas karir dalam dirinya dan memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih baik melalui rasa *career control* dan *career concern* sehingga mereka memiliki kemampuan lebih baik dalam mengambil keputusan mengenai karirnya.

4. Kepribadian

Muchlas (2005) menjelaskan mengenai kepribadian yang didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh cara yang dimana individu dapat bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain atau didefinisikan sebagai organisasi internal dari proses psikologis dan kecenderungan perilaku individu. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana mahasiswa dapat berinteraksi dengan lingkungan perkuliahannya. Seorang mahasiswa yang mendapatkan jurusan sesuai dengan keinginan mereka sendiri akan lebih mudah berinteraksi dan bereaksi dengan lingkungan perkuliahan dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak mendapatkan jurusan sesuai dengan keinginan dan minat yang dimiliki, sehingga mahasiswa tersebut harus melakukan adaptasi terhadap lingkungan yang berbeda dengan minatnya.

Muchlas (2005) juga mengemukakan bahwa selain melakukan interaksi dengan perkuliahan mahasiswa tersebut dapat menerima

hal-hal baru yang dapat membuat mereka nyaman dengan lingkungan barunya, serta dapat menstabilkan emosinya dan memiliki sifat berhati-hati dengan lingkungan yang dimiliki saat ini. Berbeda halnya dengan mahasiswa yang tidak lulus dengan jurusan atau program studi yang mereka inginkan akan tidak mempunyai kecenderungan perilaku terhadap jurusan yang didapatkan saat ini. Hal tersebut akan mempengaruhi mahasiswa dalam melakukan adaptasi terhadap jurusan yang mereka dapatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Qadri dan Murkhana (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepribadian terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala.

5. *Hardiness*

Kobasa, 1979 (dalam Kobasa, dkk 1982) menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan dalam menghadapi peristiwa hidup yang menekan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosulin dan Paramita (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII. Korelasi antara kedua variabel termasuk dalam kategori sedang.

Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa kedua variabel berkorelasi positif yang artinya setiap kenaikan *hardiness* akan selalu diiringi dengan kenaikan adaptabilitas karir.

Dalam hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa *hardiness* sebagai konstruk eksistensial yang berfungsi dalam perkembangan dan pengayaan hidup yang akan mendorong seseorang dalam mengembangkan adaptabilitas karirnya seiring dengan perubahan kondisi kerja serta tugas perkembangan karir. Individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi akan melihat perubahan pada kondisi kerja dan tugas perkembangan karir sebagai kesempatan dalam mengembangkan dirinya.

2.1.5 Pengukuran Adaptabilitas Karir

1. Career Adaptability Scale (CAAS)

Career Adaptability Scale (CAAS) merupakan alat ukur yang digunakan oleh Savickas dan Profeli (2012). Skala ini bertujuan untuk menilai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dan untuk mengatasi konstruksi karir individu (Savickas & Profeli, 2012). Teori “Kematangan Karir” yang dicetuskan oleh Donald Super kemudian disederhanakan dan dikembangkan lebih lanjut oleh Mark L. Savickas menjadi “Adaptabilitas Karir”.

Adaptabilitas karir dikelompokkan dalam empat dimensi yaitu kepedulian karir (tingkat di mana seseorang terlibat dalam mempersiapkan masa depan), pengendalian karir (sejauh mana individu mengatur diri dan menyesuaikan diri terhadap situasi), keingin tahuan karir (tingkat di mana seseorang mengeksplorasi lingkungan dan mencari informasi), dan keyakinan karir (tingkat

kepastian yang ditunjukkan seseorang saat memecahkan masalah dan mengatasi rintangan).

Reliabilitas instrumen CAAS memiliki nilai sebesar 0.92 yang dimana nilai untuk setiap subskala sebesar 0.83 (*career concern*), 0.74 (*career control*), 0.79 (*career curiosity*), dan 0.85 (*career confidence*). Semakin besar total skor mengindikasikan semakin kuat adaptabilitas karir individu.

2. Career Futures Inventory (CFI)

Career Futures Inventory (CFI) dikembangkan oleh Rottinghaus, dkk (2005). Adaptabilitas mengacu pada kemampuan dalam mengatasi dan memanfaatkan perubahan dalam dunia kerja. Subsкала *Career Futures Inventory* (CFI) ini memiliki 11 item, yang dimana setiap itemnya diukur menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

2.2. Big Five Personality

2.2.1 Definisi Big Five Personality

Goldberg (1992) menjelaskan tipe kepribadian *big five personality* merupakan kelompok *traits* yang dimiliki oleh seorang individu menjadi lima kelompok *traits*, dimana setiap individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memiliki salah satu dari lima kelompok *traits* tersebut. Istilah *personality* berasal dari kata "*persona*" yang berarti topeng, yang merupakan tutup wajah yang sering dipakai oleh pemain-

pemain panggung, yang dimaksudkan untuk menggambarkan perilaku, watak, atau pribadi seseorang. Kepribadian merupakan karakteristik khas yang mampu membentuk individu baik dalam lingkungan fisik maupun sosial (Atkinson, dkk dalam Saricaoglu dan Arslan, 2013).

Feist (2014) menjelaskan bahwa kepribadian merupakan suatu pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen pada individu. Sifat dalam kepribadian merupakan faktor penyebab adanya perbedaan antar individu dalam berperilaku dari waktu ke waktu dan bersifat stabil yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam berbagai situasi. Karakteristik dalam kepribadian merupakan kualitas tertentu yang dimiliki oleh individu, termasuk temperamen, fisik, dan kecerdasan. Allport (dalam Barick & Ryan, 2003) mengungkapkan kepribadian sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan sistem psikologis dan fisiologis dan hal tersebut yang menentukan penyesuaian diri secara unik terhadap lingkungan. Hal tersebut menekankan pada atribut eksternal, seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain.

Robbins dan Judge (2012) menjelaskan kepribadian merupakan gabungan ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut sehingga berbeda antara setiap individu yang satu dengan individu lainnya karena setiap individu memiliki kepribadian yang akan membentuk suatu perilaku. McCrae

(2011) berpendapat bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang akan digunakan dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Berdasarkan definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang ada pada diri seorang individu, yang dimana membedakan antara individu satu dengan individu yang lainnya, karena setiap kepribadian individu akan membentuk suatu perilaku. Kepribadian yang relatif menetap akan cenderung mendorong seseorang dalam berperilaku sesuai dengan tujuan dan tuntutan yang diberikan terhadap individu.

Terdapat beberapa pendekatan dalam memahami kepribadian, salah satunya adalah pendekatan *trait*. Larsen dan Buss (2002) menjelaskan kepribadian merupakan sekumpulan *trait* psikologis dan mekanisme yang ada pada individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang dapat mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu dengan lingkungan. Fieldman (1993) mengungkapkan bahwa *trait* merupakan suatu dimensi yang menetap dari karakteristik kepribadian yang membedakan seorang individu dengan individu lain.

Big five personality merupakan suatu pendekatan dalam menjelaskan kepribadian individu yang disusun dalam lima dimensi kepribadian yang dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Goldberg (1992) menjelaskan tipe kepribadian *big five personality* merupakan kelompok *traits* yang dimiliki oleh seorang individu menjadi lima kelompok *traits*, dimana setiap individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk

memiliki salah satu dari lima kelompok *traits* tersebut. Sehingga dapat menggambarkan karakteristik seseorang individu yang membuatnya berbeda dengan individu lainnya.

Teori lima faktor atau yang dikenal dengan *big five* merupakan hasil kesepakatan para pakar teori kepribadian dalam mengungkapkan lima faktor dasar dari kepribadian manusia. Individu dapat digambarkan ke dalam lima dimensi *big five*, yang diantaranya terdapat beberapa individu yang mempunyai ciri-ciri dengan nilai skor yang tinggi pada salah satu dimensi, sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara kelima dimensi tersebut, individu cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan (Costa & McCrae, 1986).

2.2.2 Tipologi *Big Five Personality*

Goldberg (1981) mengemukakan dimensi kepribadian *big five* yang terdiri dari 5 dimensi antara lain:

1. *Openness To Experiences (O)*

Openness to experiences menunjukkan pada individu yang terbuka dengan wawasan atau ide. Individu dengan *trait* ini dikelompokkan berdasarkan minat dan keterkaitannya pada hal-hal baru dan inovasi. Dalam hal ini individu menyukai berbagai informasi baru, mempelajari sesuatu yang belum dipelajari dan menyukai beraktifitas di luar kebiasaan.

Lebowitz (2015) mengungkapkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman atau *open to experience* berkaitan dengan kesediaan individu untuk menjadi *vulnerable*, dan kemampuan individu untuk

berpikir diluar kebiasaan. Individu yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman yang tinggi merupakan individu yang memiliki kecintaan untuk belajar, menikmati seni, terlibat dalam karir, memiliki hobi yang kreatif dan menyukai bertemu dengan orang baru.

Invancevish, Konopaske & Matteson (2016) menjelaskan bahwa *openness to experience* merupakan dimensi yang menjelaskan mengenai sejauh mana individu memiliki minat yang besar dan bersedia mengambil resiko terhadap sesuatu hal. Sikap individu yang memiliki karakteristik *openness to experience* mencakup rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki pemikiran yang terbuka, dan kreatif. Serta dalam bidang industri, individu yang memiliki kecenderungan *openness to experience* yang tinggi akan berhasil dalam pekerjaannya yang dimana perubahan akan terjadi terus menerus dan menjadikan inovasi bagian penting dalam bekerja.

2. *Conscientiouness* (C)

Pada dimensi *Conscientiouness* menunjukkan individu yang memiliki ciri khas seperti berpikir secara rasional, mempunyai kompetensi yang tinggi, memiliki kesungguhan dalam melakukan tugas atau bertanggung jawab serta dapat diandalkan dan disiplin. *conscientiouness* dapat digambarkan sebagai kecenderungan pada individu dalam mengendalikan impuls dan berperilaku dengan cara yang dapat diterima secara sosial. Individu yang memiliki tingkat

conscientiousness yang tinggi akan mampu untuk menunda kepuasan mereka, bekerja sesuai aturan, merencanakan dan mengatur sesuatu secara efektif.

Goldberg (1981) menjelaskan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki kepribadian yang konsisten dan tegas. Dapat dikatakan individu yang memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* merupakan individu pekerja keras dan mampu berusaha dalam mencapai sesuatu. Sifat kebalikan dari *conscientiousness* yaitu individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. *Extraversion* (E)

Extraversion memiliki kesamaan dengan tipe kepribadian *extrovert* yaitu mereka yang memiliki tipe kepribadian tersebut akan cenderung hangat, ramah, aktif dalam kelompok, serta banyak memunculkan emosi-emosi positif. *Extraversion* merupakan karakteristik yang mengukur mengenai sejauh mana kuantitas dan intensitas individu dalam melakukan interaksi interpersonal dengan orang lain. Selain itu, *extraversion* dapat melihat kepribadian individu dan kapasitas kesenangan individu.

Seorang individu yang memiliki *extraversion* yang rendah cenderung akan mengalami atau menampilkan perilaku tidak ramah, menyukai kesendirian, pemalu dan biasanya individu yang memiliki *extraversion* yang rendah ia hanya akan berorientasi pada tugas

apabila bekerja atau mengerjakan sesuatu terutama secara individu yang bekerja di perusahaan.

4. *Agreeableness* (A)

Individu yang memiliki tipe kepribadian *agreeableness* memiliki kemampuan dalam beradaptasi, suka mengalah, menghindari konflik, mempunyai kepercayaan terhadap orang lain, dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Pada umumnya, individu yang memiliki *agreeableness* yang tinggi cenderung akan mudah memaafkan, suka membantu orang lain dan penyayang. Namun individu yang memiliki *agreeableness* yang rendah cenderung akan lebih agresif dan tidak kooperatif dalam mengerjakan suatu hal.

Karakteristik *agreeableness* yang tinggi cocok dengan pekerjaan atau profesi penjualan, audit, perawatan, pengajaran dan sebagai pekerja sosial. Sedangkan individu dengan karakteristik *agreeableness* yang rendah dalam bidang pekerjaan akan lebih cenderung digambarkan sebagai pribadi yang kasar, dingin, tidak peduli, dan tidak memiliki simpati pada orang lain. Selain itu individu akan menunjukkan perilaku tidak ingin bekerja sama dan manipulative (Pervin, dkk 2010).

5. *Neuroticism* (N)

Individu yang memiliki kepribadian *neuroticism* lebih cenderung mengarah kepada ketidakstabilan emosi. Individu yang masuk ke dalam tipe kepribadian *neuroticism* cenderung memiliki sikap atau

perilaku yang mudah cemas, kasar, mudah depresi, impulsive dan mudah dipengaruhi. Namun dalam perspektif positif hal ini sering disebut dengan reaksi alami yang ditampilkan oleh individu atau biasa disebut dengan *natural reaction*.

Neuroticism dapat menyebabkan kinerja individu memburuk dan memiliki motivasi yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Illies (2002) menunjukkan bahwa *neuroticism* erat kaitannya dengan kinerja pekerjaan individu yang buruk dan motivasi yang rendah, termasuk motivasi yang berkaitan dengan *goal setting* dan *self efficacy*. Sehingga ketidakstabilan dan kerentanan terhadap stress dapat menurunkan tingkat produktivitas pada individu.

2.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi *Big Five Personality*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Faktor Genetik

Purwanto (2011) menjelaskan bahwa faktor genetik merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani dan faktor biologis. Dalam tubuh individu meliputi keadaan, pencernaan, pernapasan, peredaran darah, kelenjar, urat, syaraf dan lain-lain. Perbedaan keadaan fisik atau konstitusi tubuh tersebut menyebabkan sikap dan sifat-sifat serta tempramen yang berbeda-beda pula. Hurlock (1991) mengungkapkan bahwa apabila kondisi

sebelum dan setelah melahirkan menguntungkan, dan seorang anak memiliki *drive* yang sangat kuat, maka ia akan dapat mengembangkan sifat-sifat fisik dan mental yang diwariskan hingga batas maksimal.

2. Faktor Lingkungan

Yusuf dan Nurihsan (2011) menjelaskan bahwa faktor lingkungan yang turut mempengaruhi kepribadian yaitu keluarga, kebudayaan, dan sekolah. Keluarga disebut sebagai penentu utama dalam pembentukan kepribadian karena keluarga merupakan kelompok sosial pertama yang menjadi pusat identifikasi anak. Selain itu, anak banyak menghabiskan waktunya di lingkungan keluarga. Para anggota keluarga juga merupakan orang-orang yang sangat berpengaruh bagi pembentukan kepribadian individu

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2016) menunjukkan bahwa bagaimana bimbingan orangtua dalam menanamkan nilai-nilai dalam sebuah proses perkembangan yang akan memengaruhi perkembangan kepribadian selama masa proses perkembangan. Oleh karena itu, orang tua yang menjalankan perannya sebagaimana fungsi dalam keluarga akan memberikan dampak positif dalam pembentukan kepribadian anak.

3. Pola Asuh

Baumrind (dalam Casmini, 2007) menjelaskan bahwa pola asuh pada prinsipnya merupakan *parental control*. Pola asuh merupakan kontrol terhadap orang tua anak. Pengawasan orang tua diperlukan

agar anak dapat bertindak sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Orangtua juga memeriksa tindakan anak, jika tindakan anak kurang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku maka orang tua berperan dalam mengendalikan anak agar tidak semakin melenceng dari nilai.

Ormrod (2009) mengungkapkan bahwa pola asuh menjadi salah satu yang memengaruhi kepribadian individu. Pola asuh terbagi atas empat yaitu otoritatif, otoritarian, permisif, dan acuh tak acuh. Keempat pola asuh tersebut akan membawa pada hadirnya karakteristik kepribadian yang berbeda pada individu. Penelitian yang dilakukan Labaiga, Tuda, & Kandre (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pola asuh dengan kepribadian *conscientiousness, extraversion, & neuroticism*.

2.2.4 Dampak dari *Big Five Personality*

1. Kebimbangan Karir

Gati dan Saka (2001) menjelaskan kebimbangan karir atau *career indecision* merupakan kesulitan individu dalam membuat keputusan karirnya. Osipow (dalam Daniels *et al*, 2011) mengungkapkan bahwa kebimbangan karir merupakan suatu tahap perkembangan normal yang terjadi pada setiap individu terutama ketika berada pada masa peralihan atau proses memilih karir.

Kebimbangan karir yang dialami oleh individu dapat terjadi karena salah satunya yaitu tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu. Penelitian yang dilakukan oleh Utami, Grasiawaty, dan

Akmal (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada dimensi *neuroticism* dengan kebingungan karir pada siswa SMA Kelas XII. Kemudian terdapat hubungan negatif pada dimensi *conscientiousness* dengan kebingungan karir. Sedangkan pada dimensi lainnya tidak terdapat hubungan yang signifikan.

2. Prestasi Akademik

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosito (2018) menunjukkan bahwa keseluruhan model regresi yang dihasilkan, yakni kepribadian model *big five* dapat memprediksi prestasi akademik secara signifikan. Dari hasil penelitian dimensi *conscientiousness* berkontribusi signifikan dengan prestasi, dan adanya kontribusi positif dan signifikan dari dimensi *neuroticism* dan *extraversion*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakimi, Hejazi & Lavasani (2011) yang menunjukkan adanya korelasi kuat dan signifikan antara tipe kepribadian dengan pencapaian akademik pada mahasiswa, yang dimana karakteristik kepribadian memberikan kontribusi sebesar 48% terhadap pencapaian akademik.

3. Burnout

Pines dan Aronson (dalam Schaufeli & Enzman, 1998) menjelaskan *burnout* merupakan bagian dari kelelahan fisik, emosional dan mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh tuntutan

emosional. Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik kepribadian *neuroticism* memiliki nilai mean *burnout* tertinggi dan diikuti oleh faktor kepribadian *openness to experience*, *extraversion*, dan *conscientiousness* dan untuk faktor kepribadian *agreeableness* memiliki kecenderungan *burnout* paling rendah.

2.2.5 Pengukuran *Big Five Personality*

1. International Personality Item Pools (IPIP)

IPIP *scale* merupakan alat ukur yang dicetuskan oleh Goldberg pada tahun 1992. Skala ini menggunakan format jawaban skala *likert* dengan menggunakan rentang poin 1 (sangat tidak akurat) hingga 5 (sangat akurat). Berdasarkan hasil uji skala oleh Lim & Ployhart (2006) dengan melibatkan 353 responden diperoleh hasil bahwa *alpha Cronbach* pada setiap faktor yaitu *extraversion* 0.87, *agreeableness* 0.82, *conscientiousness* 0.76, *neuroticism* 0.86, dan *openness to experience* 0.84.

2. *Neuroticism, Extraversion, Openness, Personality Revised* (NEO-PI-R)

NEO-PI-R dikembangkan oleh Costa dan McCrae pada tahun 1992, NEO-PI-R merupakan sebuah alat ukur yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae dengan cara menggunakan kuesioner yang dirancang dalam mengukur *big five trait*. Alat ukur NEO-PI-R menggunakan skala likert 5 alternatif jawaban yakni dan sangat

setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat setuju. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana (2019) melakukan uji coba pada 520 partisipan dengan menggunakan skala NEO-PI-R dan mendapatkan nilai koefisien reliabilitas *neuroticism* 0.83, *extraversion* 0.81, *openness to experience* 0.58, dan *agreeableness* 0.62.

3. *Big Five Inventory* (BFI)

Big Five Inventory dikembangkan oleh John dan Srivastava pada tahun 1980. BFI terbagi atas dua versi yakni versi dengan total item 44 dan verso dengan 10 item. Jenis respon yang digunakan alat ukur BFI adalah skala *likert* 5 poin mulai sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Rammstedt & John (2007) menjelaskan bahwa *the big five personality* dapat diukur dengan menggunakan skala *Big Five Inventory-10* (BFI-10). BFI-10 merupakan turunan dari BFI-44. Item pada instrument tersebut sebanyak 10 item, kurang dari 25% dari BFI-44 namun mampu memprediksi 70% dari item yang ada di BFI-44.

2.3. Mahasiswa Tingkat Akhir

Mahasiswa menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 adalah peserta didik pada jenjang Pendidikan tinggi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi, Seorang mahasiswa dikategorikan pada tahap perkembangan yaitu mulai usia 18 hingga 25 tahun.

Winkel (2004) menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki rentang usia 20-25 tahun. Santrock (2012) mengemukakan bahwa

berdasarkan rentang usia tersebut, mahasiswa tingkat akhir telah memasuki tahap transisi dari masa remaja ke dewasa yang disebut sebagai tahap perkembangan beranjak dewasa yang terjadi pada rentang usia 18-25 tahun bahwa masa beranjak dewasa ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi. Dalam hal ini, banyak individu masih mengeksplorasi jalur karir yang ingin diambil, ingin menjadi individu seperti apa, dan gaya hidup apa yang mereka inginkan.

2.4 *Big Five Personality* sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan Nasional, 2011) menyebutkan mahasiswa merupakan orang yang belajar di perguruan tinggi. Salah satu tugas perkembangan mahasiswa tingkat akhir yang telah memasuki masa beranjak dewasa yaitu membangun komitmen dalam mengambil peran serta tanggung jawab dalam karir. Mahasiswa tingkat akhir yang dekat dengan dunia kerja merupakan masa penting penentu kesuksesan karir di masa depan.

Koen, Klehe, & Vianen (2012) menyatakan bahwa salah satu untuk sukses dalam memasuki dunia kerja yaitu dengan mempersiapkan diri. Mahasiswa yang mempersiapkan diri akan mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Savickas (1997) menjelaskan bahwa kesiapan beradaptasi ke dunia kerja berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi individu. Savickas (1997) kemudian membentuk kemampuan adaptasi pada konteks karir ke dalam konsep adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi

dalam pekerjaan, dan mampu menguasai situasi tidak terduga yang memungkinkan akan terjadinya perubahan dalam pekerjaan kondisi kerja.

Menurut Savickas dan Profeli (2012) terdapat empat aspek dari adaptabilitas karir yaitu pertama, kepedulian karir (*career concern*), yang dimana merujuk pada individu yang memiliki kesadaran terhadap karirnya, kedua pengendalian karir (*career control*) yaitu memiliki keyakinan untuk masa depannya serta bertanggung jawab terhadap karir. Ketiga rasa ingin tahu (*career curiosity*) yang dimana individu terdorong mencari informasi mengenai karirnya. Keempat, keyakinan karir (*career confidence*) yaitu individu yang membutuhkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir.

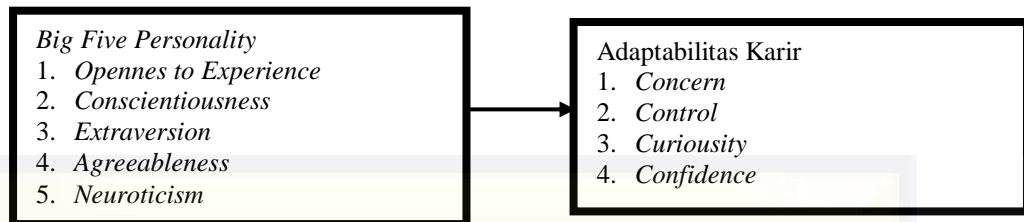
Namun kenyataannya banyak mahasiswa yang tidak peduli, kurangnya pengendalian, kurangnya rasa ingin tau, dan tidak memiliki keyakinan terhadap masa depan karirnya serta mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil *survey* dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 mahasiswa tingkat akhir, yang mengindikasikan bahwa terdapat beberapa mahasiswa yang menjalani perkuliahannya tidak sesuai dengan minat, keterpaksaan, kurangnya mencari informasi terkait jurusan, dan menjalani perkuliahan saat ini karena tidak memiliki pilihan lain. Sikap mahasiswa dalam menjalani perkuliahannya tersebut, terindikasi sesuai dengan aspek aptabilitas karir menurut Savickas dan Profeli (2012).

Adaptabilitas karir mempunyai faktor-faktor yang memengaruhi salah satunya kepribadian. McCrae (2011) mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik yang menetap dalam diri individu yang

menggambarkan perilaku yang digunakan dalam berinteraksi dengan lingkungan. Costa & McCrae (1992) mengemukakan teori *trait* yang menggambarkan model untuk mengidentifikasi *trait-trait* dasar dalam penggambaran suatu kepribadian.

Kepribadian *big five* sendiri merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui kepribadian seseorang atau individu melalui *trait*. *Big Five Personality* diduga dapat menjadi prediktor adaptabilitas karir. Penelitian yang dilakukan oleh Qadri dan Murkhana (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepribadian terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala. Penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) menunjukkan bahwa adanya hubungan faktor kepribadian terhadap adaptabilitas karir. Dalam penelitian tersebut menjelaskan mengenai kepribadian melalui teori *big five personality* dan mendapatkan hasil yang signifikan di seluruh faktor kepribadian *big five* terhadap adaptabilitas karir. Penelitian lain yang dilakukan oleh Taixera *et al* (2012) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berhubungan positif dengan *big five personality* dengan dimensi yaitu *openness to experience, conscientiousness, dan extraversion*.

Kaitan antar variabel seperti yang dikemukakan diatas dapat dilihat melalui bagan berikut ini:



Keterangan :

 : Variabel Penelitian

 : Pengaruh

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu *Big Five Personality* dapat menjadi prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan data-data angka yang diolah dengan menggunakan metode statistic (Sugiyono, 2014).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah *big five personality*, antara lain *openness to experience*, *conscientiousness*, *aggreableness*, *extraversion*, dan *neuroticism*.
2. Variabel *dependen* dalam penelitian ini yaitu adaptabilitas karir yang terdiri atas 4 aspek adaptabilitas karir, diantaranya *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*.

Variabel *Independen* (X) = *Big Five Personality*

Variabel *Dependen* (Y) = Adaptabilitas Karir



Gambar 3.1 Model Penelitian

3.3 Definisi Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

1. Adaptabilitas karir

Savickas (1997) menjelaskan adaptabilitas karir merupakan kesediaan individu untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dengan melaksanakan tugas yang dapat diprediksi dan untuk mengatasi keadaan yang tidak terduga yang memungkinkan perubahan kondisi kerja.

2. *Big Five Personality*

Goldberg (1992) menjelaskan tipe kepribadian *big five personality* merupakan kelompok *traits* yang dimiliki oleh seorang individu menjadi lima kelompok *traits*, dimana setiap individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memiliki salah satu dari lima kelompok *traits* tersebut. Sehingga dapat menggambarkan karakteristik seseorang individu yang membuatnya berbeda dengan individu lainnya.

3.3.2 Definisi Operasional

1. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang dimiliki oleh mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga sehingga individu dapat beradaptasi untuk mencapai perkembangan karir. Adaptabilitas karir dalam penelitian ini diukur dengan

menggunakan *Career Adaptability Scale (CAAS)* yang mengukur aspek adaptabilitas karir menurut Savickas (2012) yaitu kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir (*career confidence*).

2. *Big Five Personality*

Big Five Personality yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu pengelompokan lima sifat (*traits*), yang dimana setiap individu cenderung lebih tinggi diantara lima *traits* yang akan membentuk kepribadian individu yang berbeda. Tipe *Big Five Personality* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala IPIP yang terdiri dari tipe *openness to new experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir yang berada di Kota Makassar tahun 2021 yang mana peneliti tidak mengetahui dengan pasti jumlah populasi secara akurat.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar baik dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) atau Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Adapun jumlah sampel yang diteliti berdasarkan tinjauan dari tabel Issac & Michael (Sugiyono, 2019) dengan taraf kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah

sebesar 349 mahasiswa. Dalam penelitian ini, peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 405 mahasiswa. Berikut pemaparan gambaran umum subjek dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Deskripsi Demografi Responden

Demografi Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	94	23,2
	Perempuan	311	76,8
Usia	20-22	351	86,7
	23-25	54	13,3
Asal Universitas	Universitas Bosowa	167	41,2
	Universitas Hasanuddin	71	17,5
	Universitas Negeri Makassar	45	11.1
	Universitas Islam Negeri Alauddin	37	9.1
	Universitas Muhammadiyah	35	8.6
	Lainnya	50	12.3
	Jurusan	Psikologi	132
Jurusan	Pendidikan Kedokteran	29	7.2
	Hukum	20	4.9
	Manajemen	26	6.4
Semester	Lainnya	198	48.9
	Semester 6	170	42.0
	Semester 8	213	52.6
	Semester >8	22	5.4

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *non probability sampling* dengan jenis *incidental sampling*. Kriteria sampel dalam penelitian ini ialah: a) Mahasiswa aktif tingkat akhir; b) Berusia 20 hingga 25 tahun; c) Berasal dari Universitas di Kota Makassar

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Adaptabilitas Karir dan Skala *Big Five Personality*. Penjelasan masing-masing skala adalah sebagai berikut:

3.5.1 Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir dalam penelitian ini menggunakan skala *Career Adaptability Scale* (CAAS) yang telah dimodifikasi oleh Andi Titania Tambaru (2021). Skala CAAS ini dikembangkan oleh Savickas dan Profeli (2012) untuk mengukur adaptabilitas karir yang terdiri dari empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Skala ini terdiri dari 24 item *favorable* yang dinyatakan valid untuk mengukur adaptabilitas karir. Skala *Career Adaptability Scale* (CAAS) memiliki lima respon jawaban yaitu Sangat Kuat (5), Kuat (4), Cukup Kuat (3), Kadang-kadang Kuat (2), dan Tidak Kuat (1). Skala yang telah disusun Andi Titania Tambaru (2021) memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908.

Tabel 3.2 Blue Print skala Adaptabilitas Karir

No	Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
1	<i>Concern</i>	Melakukan perencanaan dan pertimbangan terhadap pilihan karir yang akan diambil	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Control</i>	Melakukan berbagai upaya, disiplin, dan gigih	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3	<i>Curiosity</i>	Menanyakan berbagai hal dan melakukan eksplorasi yang menunjang karirnya	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
4	<i>Confidence</i>	Selalu berjuang, pantang menyerah, dan tekun	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
Total			24	24

3.5.2 Skala *Big Five Personality*

Skala *big five personality* dalam penelitian ini menggunakan skala *International Personality Item Pools* (IPIP) yang telah diadaptasi oleh Hanif Akhtar dan Azwar (2019). Skala IPIP ini dicetuskan oleh Goldberg pada tahun 1992. Skala ini terdiri dari 50 item yang terbagi menjadi dua jenis pernyataan yaitu pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* dari 5 tipe kepribadian. Reliabilitas dari skala yang telah diadaptasi oleh Hanif Akhtar dan Azwar (2019) yaitu untuk *openness to experience* sebesar 0.768, *conscientiousness* sebesar 0.811, *extraversion* 0.839, *agreeableness* sebesar 0.762, dan *neuroticism* sebesar 0.862.

Tabel 3.3 Blue Print skala *Big Five Personality*

No	Tipologi	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Openness to experience</i>	Khayalan, keindahan, perasaan, ide, tindakan, nilai-nilai	5, 15, 25, 35, 40, 45, 50	10, 20, 30	10
2	<i>Conscientiousness</i>	Kepandaian, ketaruran, tanggung jawab, sikap kerja keras, disiplin, penuh pertimbangan	3, 13, 23, 33, 43, 48	8, 18, 28, 38	10
3	<i>Extraversion</i>	Suka berkumpul, beraktivitas, asertif, mencari kesenangan, emosi positif, kehangatan	1, 11, 21, 31, 41	6, 16, 26, 36, 46	10
4	<i>Agreeableness</i>	Berterus terang, percaya, berperilaku menolong, bersahaja, berhati lembut, penurut	7, 17, 27, 37, 42, 47	2, 12, 22, 32	10
5	<i>Neuroticism</i>	Kecemasan, kesadaran diri, depresi, kerentanan hati, impulsif, amarah untuk bermusuhan	9,19	4, 14, 24, 29, 34, 39, 44, 49	10
Jumlah Total			32	18	50

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Alat Ukur Siap Pakai

Peneliti akan menggunakan alat ukur dari Adaptabilitas Karir yang telah dimodifikasi oleh Andi Titania Tambaru (2021) yang memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908. Peneliti juga akan menggunakan alat ukur *Big Five Personality* yang telah diadaptasi dan disusun oleh Akhtar dan Azwar (2019) yaitu untuk *openness to experience* sebesar 0.768, *conscientiousness* sebesar 0.811, *extraversion* 0.839, *agreeableness* sebesar 0.762, dan *neuroticism* sebesar 0.862.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari validitas isi dan validitas konstruk.

1. Validitas Isi

Dalam konsep validitas isi tercakup validitas tampak dan validitas logis. Namun, pada penelitian ini tidak melakukan uji validitas isi dikarenakan skala yang akan digunakan oleh peneliti merupakan skala yang telah diadaptasi dengan melalui proses uji validitas isi.

2. Validitas Konstruk

Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item harus memenuhi model fit standar nilai *P-Value* > 0.05 dan nilai RMSEA < 0.05 , selain itu hal yang harus dipenuhi adalah

hasil dari nilai *factor loading* yang bernilai positif dan *T-Value* > 1.96.

Setelah peneliti melakukan analisis *CFA* dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8.8, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Skala Adaptabilitas Karir (CAAS)

Pada skala *Career Adaptability Scale* (CAAS) diperoleh hasil bahwa terdapat 24 item valid. Berikut Skala CAAS setelah uji coba.

Tabel 3.4 Blue Print skala Adaptabilitas Karir Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
1	<i>Concern</i>	Melakukan perencanaan dan pertimbangan terhadap pilihan karir yang akan diambil	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Control</i>	Melakukan berbagai upaya, disiplin, dan gigih	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3	<i>Curiosity</i>	Menanyakan berbagai hal dan melakukan eksplorasi yang menunjang karirnya	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
4	<i>Confidence</i>	Selalu berjuang, pantang menyerah, dan tekun	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
Total			24	24

b. Skala Big Five Personality (IPIP)

Pada skala *Big Five Personality* (IPIP) terdapat 9 item valid dan 1 item tidak valid yaitu pada item 20 untuk tipologi *openness to experience*, 10 item valid untuk tipologi *conscientiousness*, 10 item valid untuk tipologi *extraversion*, 9 item valid dan 1 item tidak valid yaitu pada item 22 untuk tipologi *agreeableness*, dan 10 item valid untuk tipologi

Neuroticism. Berikut skala *Big Five Personality* (IPIP) setelah uji coba.

Tabel 3.5 Blue Print skala *Big Five Personality* Setelah Uji Coba

No	Tipologi	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Openness to experience</i>	Khayalan, keindahan, perasaan, ide, tindakan, nilai-nilai	5, 15, 25, 35, 40, 45, 50	10, 30	9
2	<i>Conscientiousness</i>	Kepandaian, ketaruran, tanggung jawab, sikap kerja keras, disiplin, penuh pertimbangan	3, 13, 23, 33, 43, 48	8, 18, 28, 38	10
3	<i>Extraversion</i>	Suka berkumpul, beraktivitas, asertif, mencari kesenangan, emosi positif, kehangatan	1, 11, 21, 31, 41	6, 16, 26, 36, 46	10
4	<i>Agreeableness</i>	Berterus terang, percaya, berperilaku menolong, bersahaja, berhati lembut, penurut	7, 17, 27, 37, 42, 47	2, 12, 32	9
5	<i>Neuroticism</i>	Kecemasan, kesadaran diri, depresi, kerentanan hati, impulsive, amarah untuk bermusuhan	9, 19	4, 14, 24, 29, 34, 39, 44, 49	10
Jumlah Total			32	16	48

3.6.3 Uji Reliabilitas

Dalam Penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Semakin besar koefisien reliabilitas maka semakin kecil kesalahan dalam pengukuran, dengan demikian semakin reliabel alat ukur yang digunakan. Berikut hasil nilai reliabilitas masing-masing skala dalam penelitian ini:

Tabel 3.6 Reliabilitas skala penelitian setelah uji coba

Skala Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Adaptabilitas Karir	<i>Concern</i>	0,757
	<i>Control</i>	0,795
	<i>Curiosity</i>	0,825
	<i>Confidence</i>	0,833
Big Five Personality	<i>Openness to Experience</i>	0,701
	<i>Conscientiousness</i>	0,764
	<i>Extraversion</i>	0,807
	<i>Agreeableness</i>	0,714
	<i>Neuroticism</i>	0,883

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran demografi mahasiswa serta tingkat adaptabilitas karir, dan *big five personality* pada mahasiswa di Kota Makassar.

3.7.2. Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas dengan menggunakan bantuan IBM Statistik SPSS 20.

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	K-S*	Sig**	Keterangan
1	Kepribadian <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> terhadap <i>concern</i>	0,0420	0,472	Normal
2	Kepribadian <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> terhadap <i>control</i>	0,0350	0,705	Normal
3	Kepribadian <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,0512	0,238	Normal
4	Kepribadian <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> terhadap <i>confidence</i>	0,0328	0,777	Normal

Keterangan:

*K-S = Nilai uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*

**Sig= Nilai Signifikansi uji normalitas $p > 0,05$

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa tipe kepribadian *big five* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern, control, curiosity, dan confidence* masing-masing memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,0420., 0,0350., 0,0512., dan 0,0328. Sedangkan nilai signifikansi uji normalitas pada tipe kepribadian *big five* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern, control, curiosity, dan confidence* masing-masing

memiliki nilai sebesar 0,472., 0,705., 0,238., dan 0,777. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pada keseluruhan nilai signifikansi uji normalitas memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keseluruhan data *big five personality* terhadap masing-masing aspek adaptabilitas karir terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji anova dengan bantuan aplikasi IBM Statistik SPSS 20. Data dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear jika nilai *linearity* yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 atau nilai *deviation from linearity* lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

a. *Concern* dan *Big Five Personality*

Tabel 3.8 Hasil Uji Linearitas *Concern*

No	Variabel	Linearity	Deviation from	Ket.
		Sig.F*	linearity Sig F**	
1	<i>Concern</i> dan <i>openness to experience</i>	0,000	0,691	Linear
2	<i>Concern</i> dan <i>conscientiousness</i>	0,000	0,856	Linear
3	<i>Concern</i> dan <i>extraversion</i>	0,012	0,749	Linear
4	<i>Concern</i> dan <i>agreeableness</i>	0,000	0,003	Linear
5	<i>Concern</i> dan <i>neuroticism</i>	0,363	0,247	Linear

Keterangan:

*F = Nilai Signifikansi *Linearity* < 0,05

**Sig.F = Nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* dan masing-masing tipe kepribadian *big five* dapat dikatakan linear jika memiliki nilai *linearity* < 0,05 atau signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa *concern* dan keseluruhan tipe kepribadian *big five* memiliki hubungan yang linear.

b. *Control dan Big Five Personality*

Tabel 3.9 Hasil Uji Linearitas Control

No	Variabel	Linearity	Deviation from linearity	Ket.
		Sig.F*	Sig F**	
1	<i>Control dan openness to experience</i>	0,000	0,413	Linear
2	<i>Control dan conscientiousness</i>	0,000	0,243	Linear
3	<i>Control dan extraversion</i>	0,032	0,319	Linear
4	<i>Control dan agreeableness</i>	0,000	0,008	Linear
5	<i>Control dan neuroticism</i>	0,000	0,041	Linear

Keterangan:

*F = Nilai Signifikansi *Linearity* < 0,05

**Sig.F = Nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *control* dan masing-masing tipe kepribadian *big five* dapat dikatakan linear jika memiliki nilai *linearity* < 0,05 atau signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa *control* dan

keseluruhan tipe kepribadian *big five* memiliki hubungan yang linear.

c. *Curiosity dan Big Five Personality*

Tabel 3.10 Hasil Uji Linearitas *Curiosity*

No	Variabel	Linearity	Deviation from linearity	Ket.
		Sig.F*	Sig F**	
1	<i>Curiosity dan openness to experience</i>	0,000	0,734	Linear
2	<i>Curiosity dan conscientiousness</i>	0,000	0,546	Linear
3	<i>Curiosity dan extraversion</i>	0,000	0,305	Linear
4	<i>Curiosity dan agreeableness</i>	0,000	0,068	Linear
5	<i>Curiosity dan neuroticism</i>	0,010	0,045	Linear

Keterangan:

*F = Nilai Signifikansi *Linearity* < 0,05

**Sig.F = Nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* dan masing-masing tipe kepribadian *big five* dapat dikatakan linear jika memiliki nilai *linearity* < 0,05 atau signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa *curiosity* dan keseluruhan tipe kepribadian *big five* memiliki hubungan yang linear.

d. *Confidence* dan *Big Five Personality***Tabel 3.11 Hasil Uji Linearitas *Confidence***

No	Variabel	Linearity	Deviation from linearity	Ket.
		Sig.F*	Sig F**	
1	<i>Confidence</i> dan <i>openness to experience</i>	0,000	0,125	Linear
2	<i>Confidence</i> dan <i>conscientiousness</i>	0,000	0,720	Linear
3	<i>Confidence</i> dan <i>extraversion</i>	0,000	0,471	Linear
4	<i>Confidence</i> dan <i>agreeableness</i>	0,000	0,011	Linear
5	<i>Confidence</i> dan <i>neuroticism</i>	0,001	0,074	Linear

Keterangan:

*F = Nilai Signifikansi *Linearity* < 0,05**Sig.F = Nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* dan masing-masing tipe kepribadian *big five* dapat dikatakan linear jika memiliki nilai *linearity* < 0,05 atau signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa *curiosity* dan keseluruhan tipe kepribadian *big five* memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas ketika nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10 (VIF < 10). Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.12 Hasil Uji Multikolinearitas *Big Five Personality*

Variabel	Collinearity Statistik		Keterangan
	Tolerance*	VIF**	
<i>Openness to Experience</i>	0,769	1,301	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Conscientiousness</i>	0,693	1,442	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Extraversion</i>	0,813	1,230	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Agreeableness</i>	0,697	1,435	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Neuroticism</i>	0,773	1,293	Tidak terjadi Multikolinearitas

Keterangan:

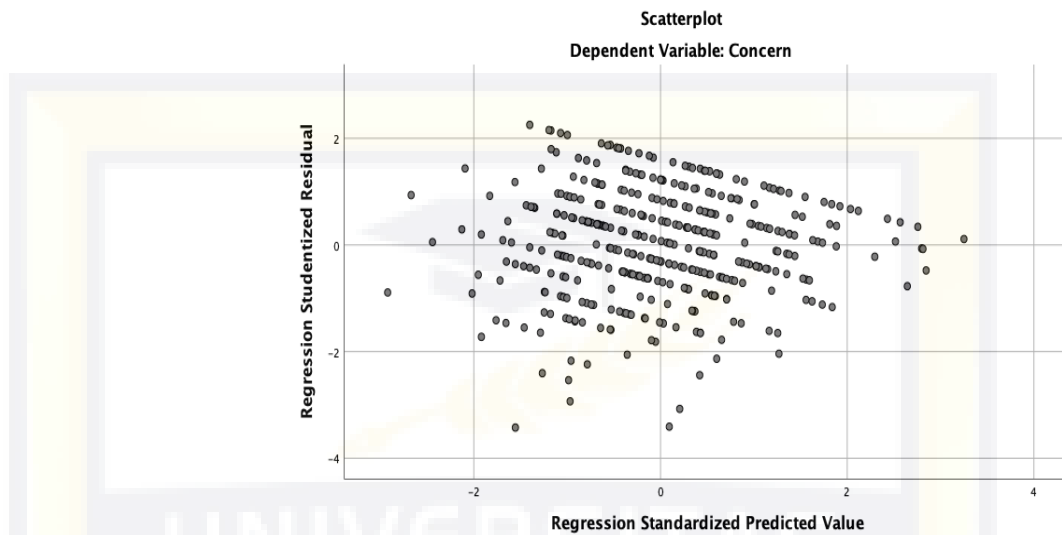
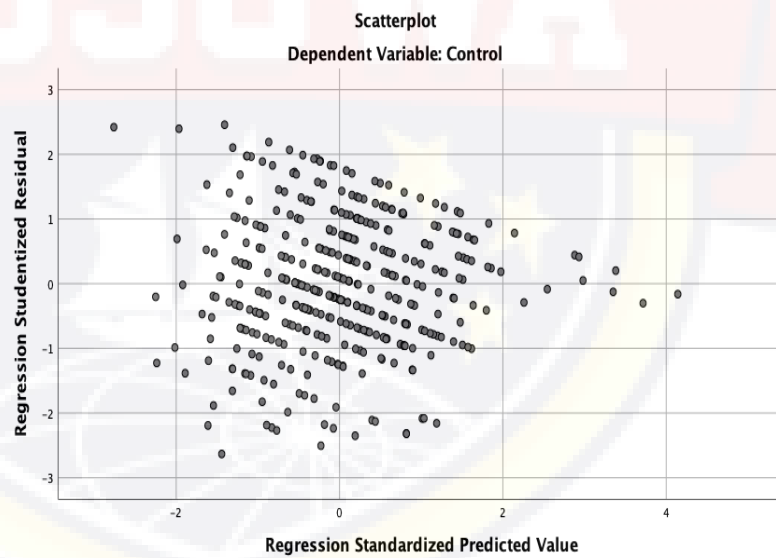
*Tolerance = Nilai tolerance > 0,10

**VIF= Nilai *variance inflation factor* < 10,0

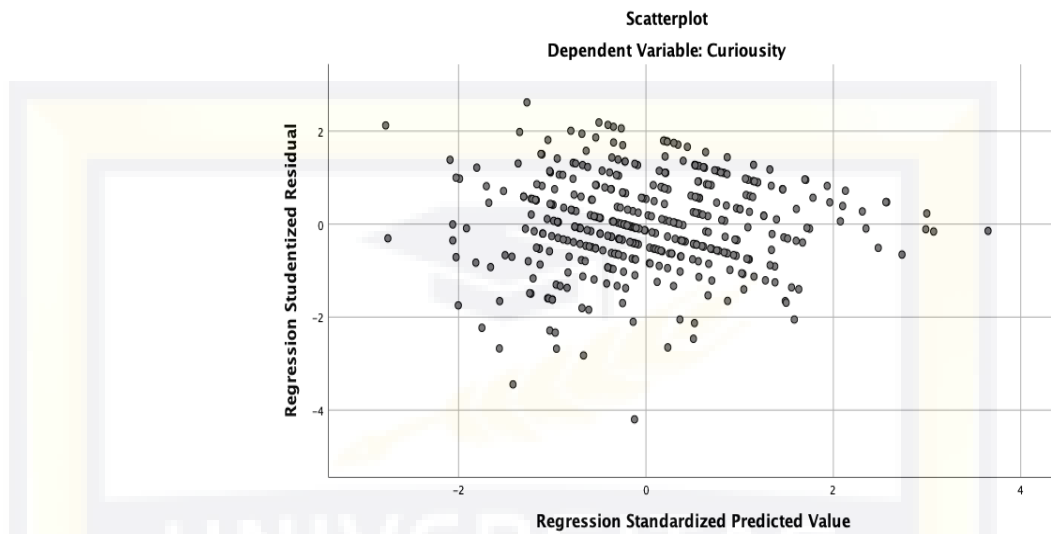
Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh bahwa tipe kepribadian *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism* memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000 dan nilai sebesar *VIF* 1,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *VIF* yang diperoleh dari variabel independen lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas *scatterplot* dengan bantuan aplikasi IBM Statistik SPSS 20. Data dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas jika *scatterplot* yang dihasilkan menyebar dan tidak memiliki pola. Berikut grafik hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini:

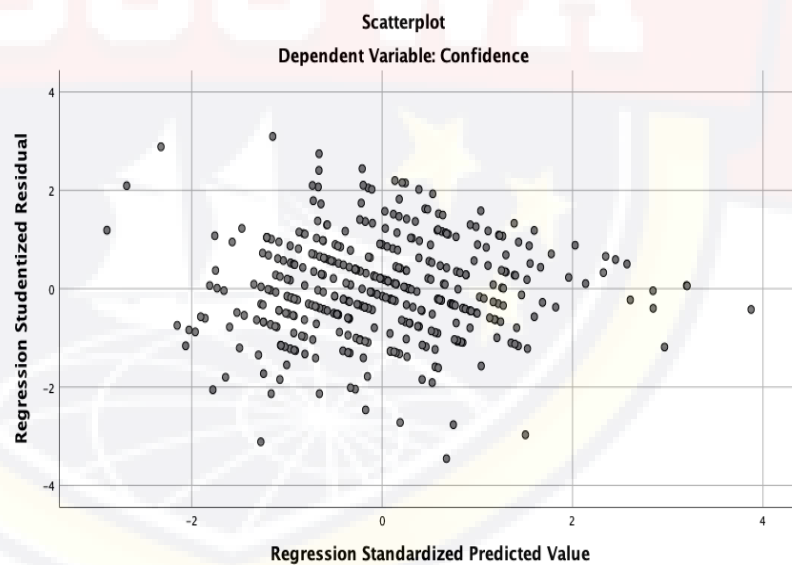
1) Concern**Gambar 3.2 Diagram Scatterplot Concern****2) Control****Gambar 3.3 Digram Scatterplot Control**

3) *Curiosity*



Gambar 3.4 Digram *Scatterplot Curiosity*

4) *Confidence*



Gambar 3.5 Digram *Scatterplot Confidence*

Berdasarkan grafik hasil uji heterokedastisitas terhadap keseluruhan aspek adaptabilitas karir yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* diperoleh bahwa pada grafik hasil

uji diatas tidak menunjukkan pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM Statistik SPSS 20. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: *Opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Conscientiouness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Conscientiouness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Agreableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Agreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Conscientiouness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Conscientiouness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

Ho: *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Agreableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Agreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

Ho: *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Agreableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Agreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Conscientiouness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Conscientiouness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

Ho: *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Agreableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Agreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Ho: *Neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

H1: *Neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Adapun hasil uji hipotesis diatas, dapat dilihat pada bab 4.

3.8 Jadwal Penelitian

Berikut tabel jadwal atau perencanaan waktu untuk penelitian ini:

Tabel 3.13 Jadwal Penelitian

Uraian kegiatan	Maret-April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■	■	■																
Penyusunan Instrumen Penelitian					■	■	■	■												
Pengambilan Data									■	■	■	■								
Penginputan Data													■	■	■	■				
Pembuatan Laporan Penelitian																	■	■	■	■
Penyusunan skripsi																				

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini terbagi atas dua variabel, yakni adaptabilitas karir dan *big five personality*. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 dan *Microsoft excel*, dengan jumlah responden sebanyak 405. Berikut disajikan tabel rangkuman statistik:

1. Adaptabilitas Karir

Tabel 4.1 Rangkuman Statistik Adaptabilitas Karir

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Concern</i>	405	15	30	25,80	2,875
<i>Control</i>	405	15	30	24,72	3,271
<i>Curiosity</i>	405	12	30	24,41	3,363
<i>Confidence</i>	405	12	30	23,43	3,492

Berdasarkan hasil analisis diatas terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa aspek *concern* memiliki nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 25,80 dan standar deviasi sebesar 2,875. Pada aspek *control* diperoleh nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,72 dan standar deviasi sebesar 3,271. Pada aspek *curiosity* memiliki nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,41 dan nilai standar deviasi sebesar 3,363. Serta, pada aspek *confidence* memiliki nilai minimum sebesar 15 dan

maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 23,43 dan nilai standar deviasi sebesar 3,492.

Nilai *mean* dan standar deviasi di atas, digunakan sebagai dasar penyusunan kategorisasi skor aspek adaptabilitas karir yakni kategorisasi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut disajikan distribusi skor aspek adaptabilitas karir berdasarkan tingkat skor.

Tabel 4.2 Kategorisasi Tingkat Skor Setiap Aspek Adaptabilitas Karir

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (\bar{X} + 1,5 SD)$	<i>Concern</i>	$X > 30,10$
		<i>Control</i>	$X > 29,61$
		<i>Curiosity</i>	$X > 29,44$
		<i>Confidence</i>	$X > 28,66$
Tinggi	$(\bar{X} + 0,5 SD) < X \leq (\bar{X} + 1,5 SD)$	<i>Concern</i>	$27,23 < X \leq 30,10$
		<i>Control</i>	$26,34 < X \leq 29,61$
		<i>Curiosity</i>	$26,08 < X \leq 29,44$
		<i>Confidence</i>	$25,17 < X \leq 28,66$
Sedang	$(\bar{X} - 0,5 SD) < X \leq (\bar{X} + 0,5 SD)$	<i>Concern</i>	$24,36 < X \leq 27,23$
		<i>Control</i>	$23,07 < X \leq 26,34$
		<i>Curiosity</i>	$22,72 < X \leq 26,08$
		<i>Confidence</i>	$21,68 < X \leq 25,17$
Rendah	$(\bar{X} - 1,5 SD) < X \leq (\bar{X} - 0,5 SD)$	<i>Concern</i>	$21,49 < X \leq 27,22$
		<i>Control</i>	$19,80 < X \leq 23,07$
		<i>Curiosity</i>	$19,36 < X \leq 22,72$
		<i>Confidence</i>	$18,19 < X \leq 21,68$
Sangat Rendah	$(\bar{X} - 1,5 SD) \leq X$	<i>Concern</i>	$21,49 \leq X$
		<i>Control</i>	$19,80 \leq X$
		<i>Curiosity</i>	$19,36 \leq X$
		<i>Confidence</i>	$18,19 \leq X$

Keterangan:

SD=Standar Deviasi, X=Skor Total Responden, \bar{X} =Nilai rata-rata

Berdasarkan kategorisasi diatas, peneliti kemudian melakukan analisis frekuensi untuk mengetahui sebaran data responden pada masing-masing tingkat kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Hasil analisis frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Kategorisasi Setiap Aspek Adaptabilitas Karir

Variabel	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR
<i>Concern</i>	f	0	126	152	97	30
	%	0	31,1	37,5	24,0	7,4
<i>Control</i>	f	27	102	140	104	32
	%	6,7	25,2	34,6	25,7	7,9
<i>Curiosity</i>	f	24	90	193	66	32
	%	5,9	22,2	47,7	16,3	7,9
<i>Confidence</i>	f	38	69	181	84	33
	%	9,4	17,0	44,7	20,7	8,1

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi % =Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek *concern* tidak terdapat responden yang berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 126 (31,1%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 152 (37,5%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 97 (24,0%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 30 (7,4%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Pada aspek *control* diperoleh bahwa terdapat 27 (6,7%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 102 (25,2%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 140 (34,6%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 104 (25,7%)

responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 32 (7,9%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Pada aspek *curiosity* diperoleh bahwa terdapat 24 (5,9%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 90 (22,2%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 193 (47,7%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 66 (16,3%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 32 (7,9%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Serta pada aspek *confidence* diperoleh bahwa terdapat 38 (9,4%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 69 (17,0%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 181 (44,7%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 84 (20,7%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 33 (8,1%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

2. *Big Five Personality*

Tabel 4.4 Rangkuman Statistik *Big Five Personality*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Openness to experience</i>	405	17	45	29,79	4,148
<i>Conscientiousness</i>	405	22	50	35,14	5,358
<i>Extraversion</i>	405	11	44	28,42	5,937
<i>Agreeableness</i>	405	23	45	32,94	4,237
<i>Neuroticism</i>	405	10	50	25,51	6,953

Berdasarkan hasil analisis diatas terhadap 405 responden dapat diketahui bahwa pada kepribadian *openness to experience* memiliki nilai minimum sebesar 17 dan maksimum sebesar 45, nilai *mean* sebesar 29,79 dan standar deviasi sebesar 4,148. Pada tipe

kepribadian *conscientiousness* diperoleh nilai minimum sebesar 22 dan maksimum sebesar 50, nilai *mean* sebesar 35,14 dan standar deviasi sebesar 5,358. Pada tipe kepribadian *extraversion* memiliki nilai minimum sebesar 11 dan maksimum sebesar 44, nilai *mean* sebesar 28,42 dan nilai standar deviasi sebesar 5,937. Pada tipe kepribadian *aggreableness* memiliki nilai minimum sebesar 23 dan maksimum sebesar 45, nilai *mean* sebesar 32,94 dan nilai standar deviasi sebesar 4,237. Serta pada tipe kepribadian *neuroticism* memiliki nilai minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 50, nilai *mean* sebesar 29,51 dan nilai standar deviasi sebesar 6,953.

Nilai *mean* dan standar deviasi di atas, digunakan sebagai penyusunan kriteria kategori *big five personality* yakni kategorisasi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut disajikan distribusi skor aspek adaptabilitas karir berdasarkan tingkat skor.

Tabel 4.5 Kategorisasi Tingkat Skor Setiap Tipologi Big Five Personality

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (\bar{X} + 1,5 SD)$	<i>Openness to experience</i>	$X > 36$
		<i>Conscientiousness</i>	$X > 43,16$
		<i>Extraversion</i>	$X > 37,30$
		<i>Aggreableness</i>	$X > 39,27$
		<i>Neuroticism</i>	$X > 35,92$
Tinggi	$(\bar{X} + 0,5 SD) < X \leq (\bar{X} + 1,5 SD)$	<i>Openness to experience</i>	$31,86 < X \leq 36$
		<i>Conscientiousness</i>	$37,81 < X \leq 43,16$
		<i>Extraversion</i>	$31,37 < X \leq 37,30$
		<i>Aggreableness</i>	$35,04 < X \leq 39,27$
		<i>Neuroticism</i>	$25,98 < X \leq 35,92$
Sedang	$(\bar{X} - 0,5 SD) < X \leq$	<i>Openness to</i>	$27,72 < X \leq 31,86$

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
	$(\bar{X} + 0,5 SD)$	<i>experience</i>	
		<i>Conscientiousness</i>	$32,46 < X \leq 37,81$
		<i>Extraversion</i>	$25,44 < X \leq 31,37$
		<i>Aggreableness</i>	$30,81 < X \leq 35,04$
		<i>Neuroticism</i>	$22,04 < X \leq 25,98$
		<i>Openness to experience</i>	$23,58 < X \leq 27,72$
Rendah	$(\bar{X} - 1,5 SD) < X \leq (\bar{X} - 0,5 SD)$	<i>Conscientiousness</i>	$27,11 < X \leq 32,46$
		<i>Extraversion</i>	$19,51 < X \leq 25,44$
		<i>Aggreableness</i>	$26,58 < X \leq 30,81$
		<i>Neuroticism</i>	$15,1 < X \leq 22,04$
		<i>Openness to experience</i>	$23,58 \leq X$
Sangat Rendah	$(\bar{X} - 1,5 SD) \leq X$	<i>Conscientiousness</i>	$27,11 \leq X$
		<i>Extraversion</i>	$19,51 \leq X$
		<i>Aggreableness</i>	$26,58 \leq X$
		<i>Neuroticism</i>	$15,1 \leq X$

Keterangan:

SD=Standar Deviasi, X=Skor Total Responden, \bar{X} =Nilai rata-rata

Berdasarkan kategorisasi diatas, peneliti kemudian melakukan analisis frekuensi untuk mengetahui sebaran data responden pada masing-masing tingkat kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Hasil analisis frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Setiap Tipologi *Big Five Personality*

Variabel	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR
<i>Openness to experience</i>	f	26	100	150	110	19
	%	6,4	24,7	37,0	27,2	4,7
<i>Conscientiousness</i>	f	27	103	141	107	27
	%	6,7	25,4	34,8	26,4	6,7
<i>Extraversion</i>	f	23	97	159	98	28
	%	5,7	24,0	39,3	24,2	6,9
<i>Aggereableness</i>	f	29	71	191	89	25
	%	7,2	17,5	47,2	22,0	6,2
<i>Neuroticism</i>	f	31	179	62	101	32
	%	7,7	44,2	15,3	24,9	7,9

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah

f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* terdapat 26 (6,4%) responden yang berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 100 (24,7%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 150 (37,0%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 110 (27,2%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 19 (4,7%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Pada tipe kepribadian *conscientiousness* diperoleh bahwa terdapat 27 (6,7%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 103 (25,4%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 141 (34,8%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 107 (26,4%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 27 (6,7%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Pada tipe kepribadian *extraversion* diperoleh bahwa terdapat 23 (5,7%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 97 (24,0%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 159 (39,3%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 98 (24,2%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 28 (6,9%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Pada tipe kepribadian *aggreableness* diperoleh bahwa terdapat 29 (7,2%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 71 (17,5%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 191 (47,2%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 89 (22,0%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 25 (6,2%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

Serta, pada tipe kepribadian *neuroticism* diperoleh bahwa terdapat 31 (7,7%) responden berada dalam kategori sangat tinggi, terdapat 179 (44,2%) berada dalam kategori tinggi, terdapat 62 (25,3%) responden berada dalam kategori sedang, terdapat 101 (24,9%) responden berada dalam kategori rendah, dan terdapat 32 (7,9%) responden berada dalam kategori sangat rendah.

4.1.2 Deskriptif Variabel berdasarkan Demografi

1. Adaptabilitas Karir

- a. Deskriptif Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7 Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Concern</i>	Laki-laki	f	0	27	35	22	10
		%	0	6,7	8,6	5,4	2,5
	Perempuan	f	0	99	117	75	20
		%	0	24,4	28,9	18,5	4,9
<i>Control</i>	Laki-laki	f	10	23	30	22	9
		%	2,5	5,7	7,4	5,4	2,2
	Perempuan	f	17	79	110	82	23
		%	4,2	19,5	27,2	20,2	5,7
<i>Curiosity</i>	Laki-laki	f	12	18	43	16	5
		%	3,0	4,4	10,6	4,0	1,2
	Perempuan	f	12	72	150	50	27
		%	3,0	17,8	37,0	12,3	6,7
<i>Confidence</i>	Laki-laki	f	13	15	37	23	6
		%	3,2	3,7	9,1	5,7	1,5
	Perempuan	f	25	54	144	61	27
		%	6,2	13,3	35,6	15,1	6,7

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi % =Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang, baik laki-laki (8,6%), dan perempuan (28,9%). Pada

aspek *control* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik laki-laki (7,4%) dan perempuan (27,2%). Pada aspek *curiosity* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik laki-laki (10,6%) dan perempuan (37,0%). Serta pada aspek *confidence* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik laki-laki (9,1%) dan perempuan (35,6%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.7.

b. Deskriptif Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia

Tabel 4.8 Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Concern</i>	20-22 tahun	f	0	108	138	80	25
		%	0	26,7	34,1	19,8	6,2
	23-25 tahun	f	0	18	14	17	5
		%	0	4,4	3,5	4,2	1,2
<i>Control</i>	20-22 tahun	f	20	90	124	92	25
		%	4,9	22,2	30,6	22,7	6,2
	23-25 tahun	f	7	12	16	12	7
		%	1,7	3,0	4,0	3,0	1,7
<i>Curiosity</i>	20-22 tahun	f	16	83	169	56	27
		%	4,0	20,5	41,7	13,8	6,7
	23-25 tahun	f	8	7	24	10	5
		%	2,0	1,7	5,9	2,5	1,2
<i>Confidence</i>	20-22 tahun	f	30	63	159	71	28
		%	7,4	15,6	39,3	17,5	6,9
	23-25 tahun	f	8	6	22	13	5
		%	2,0	1,5	5,4	3,2	1,2

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebagian besar responden yang berusia 20 hingga 22

tahun (34,1%) berada pada tingkat sedang, sedangkan responden yang berusia 23 hingga 25 tahun (28,9%) sebagian besar berada tingkat tinggi. Pada aspek *control* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik berusia 20 hingga 22 tahun (30,6%) dan berusia 23 hingga 25 tahun (4,0%). Pada aspek *curiosity* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik berusia 20 hingga 22 tahun (41,7%) dan berusia 23 hingga 25 tahun (5,9%). Serta pada aspek *confidence* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik berusia 20 hingga 22 tahun (39,3%) dan berusia 23 hingga 25 tahun (5,4%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.8.

c. Deskriptif Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Universitas

Tabel 4.9 Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Universitas

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Concern</i>	Unibos	f	0	43	65	46	13
		%	0	10,6	16,0	11,4	3,2
	Unhas	f	0	19	33	11	8
		%	0	4,7	8,1	2,7	2,0
	UNM	f	0	20	14	10	1
		%	0	4,9	3,5	2,5	0,2
	UIN	f	0	12	12	9	4
		%	0	3,0	3,0	2,2	1,0
	Alauddin	f	0	12	14	9	0
		%	0	3,0	3,5	2,2	0,0
	Unismuh	f	0	20	14	12	4
		%	0	4,9	3,5	3,0	1,0
	Lainnya	f	6	35	58	60	8
		%	1,5	8,6	14,3	14,8	2,0
<i>Control</i>	Unibos	f	6	35	58	60	8
		%	1,5	8,6	14,3	14,8	2,0

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Curiosity</i>	Unhas	f	6	15	26	15	9
		%	1,5	3,7	6,4	3,7	2,2
	UNM	f	6	14	12	9	4
		%	1,5	3,5	3,0	2,2	1,0
	UIN	f	0	13	14	5	5
		%	0,0	3,2	3,5	1,2	1,2
	Alauddin	f	2	10	16	6	1
		%	0,5	2,5	4,0	1,5	0,2
	Unismuh	f	7	15	14	9	5
		%	1,7	3,7	3,5	2,2	1,2
	Lainnya	f	5	38	84	28	12
		%	1,2	9,4	20,7	6,9	3,0
	Unibos	f	6	10	31	16	8
		%	1,5	2,5	7,7	4,0	2,0
	Unhas	f	4	13	20	7	1
		%	1,0	3,2	4,9	1,7	0,2
	UNM	f	2	5	22	5	3
		%	0,5	1,2	5,4	1,2	0,7
	UIN	f	2	10	18	3	2
		%	0,5	2,5	4,4	0,7	0,5
Alauddin	f	5	14	18	7	6	
	%	1,2	3,5	4,4	1,7	1,5	
Unismuh	f	12	25	86	33	11	
	%	3,0	6,2	21,2	8,1	2,7	
Lainnya	f	6	12	27	16	10	
	%	1,5	3,0	6,7	4,0	2,5	
Unibos	f	6	10	15	11	3	
	%	1,5	2,5	3,7	2,7	0,7	
<i>Confidence</i>	UIN	f	4	9	17	6	1
	%	1,0	2,2	4,2	1,5	0,2	
Alauddin	f	3	4	16	9	3	
	%	0,7	1,0	4,0	2,2	0,7	
Unismuh	f	7	9	20	9	5	
	%	1,7	2,2	4,9	2,2	1,2	
Lainnya	f	7	9	20	9	5	
	%	1,7	2,2	4,9	2,2	1,2	

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (16,0%), Universitas Hasanuddin (8,1%),

Universitas Islam Negeri Alauddin (3,0%), Universitas Muhammadiyah (3,5%) dan Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (3,5%). Sedangkan sebagian besar mahasiswa yang menempuh Pendidikan di Universitas Negeri Makassar (4,9%) dan Universitas Islam Negeri Alauddin (3,0%) berada pada kategori tinggi

Pada aspek *control* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (14,3%), Universitas Hasanuddin (6,4%), Universitas Islam Negeri Alauddin (3,5%), dan Universitas Muhammadiyah (4,0%). Sedangkan sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di Universitas Negeri Makassar (3,5%) dan Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (3,7%) berada pada kategori tinggi.

Pada aspek *curiosity* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (20,7%), Universitas Hasanuddin (7,7%), Universitas Negeri Makassar (4,9%), Universitas Islam Negeri Alauddin (5,4%), Universitas Muhammadiyah (4,4%) dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (4,4%).

Pada aspek *confidence* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di

Universitas Bosowa (21,2%), Universitas Hasanuddin (6,7%), Universitas Negeri Makassar (3,7%), Universitas Islam Negeri Alauddin (4,2%), Universitas Muhammadiyah (4,0%) dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (4,9%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.9.

d. Deskriptif Adaptabilitas Karir berdasarkan Jurusan

Tabel 4.10 Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Jurusan

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori						
		ST	T	S	R	SR		
<i>Concern</i>	Psikologi	f	0	33	50	41	8	
		%	0	8,1	12,3	10,1	2,0	
	Kedokteran	f	0	13	6	8	2	
		%	0	3,2	1,5	2,0	0,5	
	Hukum	f	0	6	11	2	1	
		%	0	1,5	2,7	0,5	0,2	
	Manajemen	f	0	8	7	7	2	
		%	0	2,0	1,7	1,7	0,5	
	Lainnya	f	0	2	78	39	17	
		%	0	0,5	19,3	9,6	4,2	
	<i>Control</i>	Psikologi	f	8	22	46	46	10
			%	2,0	5,4	11,4	11,4	2,5
Kedokteran		f	0	9	14	4	2	
		%	0,0	2,2	3,5	1,0	0,5	
Hukum		f	2	7	6	3	2	
		%	0,5	1,7	1,5	0,7	0,5	
Manajemen		f	4	7	5	8	2	
		%	1,0	1,7	1,2	2,0	0,5	
Lainnya		f	13	57	69	43	16	
		%	3,2	14,1	17,0	10,6	4,0	
<i>Curiosity</i>		Psikologi	f	3	33	65	23	8
			%	0,7	8,1	16,0	5,7	2,0
	Kedokteran	f	2	5	16	2	4	
		%	0,5	1,2	4,0	0,5	1,0	
	Hukum	f	2	6	6	4	2	
		%	0,5	1,5	1,5	1,0	0,5	

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
			ST	T	S	R	SR
Confidence	Manajemen	f	3	7	8	5	3
		%	0,7	1,7	2,0	1,2	0,7
	Lainnya	f	14	39	98	32	15
		%	3,5	9,6	24,2	7,9	3,7
	Psikologi	f	11	23	63	26	9
		%	2,7	5,7	15,6	6,4	2,2
	Kedokteran	f	3	5	15	4	2
		%	0,7	1,2	3,7	1,0	0,5
	Hukum	f	4	2	11	2	1
		%	1,0	0,5	2,7	0,5	0,2
	Manajemen	f	2	4	13	5	2
		%	0,5	1,0	3,2	1,2	0,5
Lainnya	f	18	35	79	47	19	
	%	4,4	8,6	19,5	11,6	4,7	

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah

f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu responden yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (12,3%), hukum (2,7%), dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (19,3%), sedangkan sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di jurusan kedokteran (3,2%), dan manajemen (2,5%) berada pada kategori tinggi.

Pada aspek *control* sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu responden yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (11,4%), kedokteran (3,5%), dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (17,0%). Sedangkan sebagian besar responden yang menempuh

pendidikan di jurusan hukum (2,0%) berada dikategori tinggi, serta sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di jurusan manajemen (1,7%) berada pada kategori rendah.

Pada aspek *curiosity* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (10,4%), kedokteran (3,2%), hukum (1,5%), manajemen (2,0%) dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (24,2%). Pada aspek *confidence* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (15,6%), kedokteran (3,7%), hukum (2,7%), manajemen (3,2%), dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (19,5). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.10.

e. Deskriptif Adaptabilitas Karir berdasarkan Semester

Tabel 4.11 Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Semester

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Concern</i>	Semester 6	f	0	58	56	44	12
		%	0	14,3	13,8	10,9	3,0
	Semester 8	f	0	62	90	45	16
		%	0	15,3	22,2	11,1	4,0
	Semester >8	f	0	6	6	8	2
		%	0	1,5	1,5	2,0	0,5
<i>Control</i>	Semester 6	f	9	46	68	38	9
		%	2,2	11,4	16,8	9,4	2,2
	Semester 8	f	15	52	67	58	21
		%	3,7	12,8	16,5	14,3	5,2
	Semester >8	f	3	4	5	8	2
		%	0,7	1,0	1,2	2,0	0,5
<i>Curiosity</i>	Semester 6	f	10	42	79	27	12

		%	2,5	10,4	19,5	6,7	3,0
	Semester 8	f	9	45	104	35	20
		%	2,2	11,1	25,7	8,6	4,9
	Semester >8	f	5	3	10	4	0
		%	1,2	0,7	2,5	1,0	0,0
	Semester 6	f	20	30	81	29	10
		%	4,9	7,4	20,0	7,2	2,5
<i>Confidence</i>	Semester 8	f	14	37	95	46	21
		%	3,5	9,1	23,5	11,4	5,2
	Semester >8	f	4	2	5	9	2
		%	1,0	0,5	1,2	2,2	0,5

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah

f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebagian besar responden yang menempuh pendidikan disemester 6 (58%) berada pada tingkat tinggi, responden yang menempuh pendidikan di semester 8 (22,2%) berada pada tingkat sedang dan responden yang menempuh pendidikan diatas semester 8 (2,0%) berada pada tingkat rendah. Pada aspek *control* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik yang menempuh pendidikan disemester 6 (16,8%) dan disemester 8 (16,7%), sedangkan responden yang menempuh pendidikan di atas semester 8 (2,0%) berada pada tingkat rendah.

Pada aspek *curiosity* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik yang menempuh pendidikan disemester 6 (19,5%), disemester 8 (25,7%), dan di atas semester 8 (2,5%). Serta pada aspek *confidence* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik yang

menempuh pendidikan disemester 6 (20,0%) dan disemester 8 (23,5%), sedangkan responden yang menempuh pendidikan di atas semester 8 (1,2%) berada pada tingkat rendah. Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.11.

2. *Big Five Personality*

- a. Deskriptif *Big Five Personality* berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.12 Deskriptif tingkat skor *big five personality* berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Openness to experience</i>	Laki-laki	f	12	23	28	29	2
		%	3,0	5,7	6,9	7,2	0,5
	Perempuan	f	14	77	122	81	17
		%	3,5	19,0	30,1	20,0	4,2
<i>Consciousness</i>	Laki-laki	f	9	14	30	35	6
		%	2,2	3,5	7,4	8,6	1,5
	Perempuan	f	18	89	111	72	21
		%	4,4	22,0	27,4	17,8	5,2
<i>Extraversion</i>	Laki-laki	f	8	21	40	22	3
		%	2,0	5,2	9,9	5,4	0,7
	Perempuan	f	15	76	119	76	25
		%	3,7	18,8	29,4	18,8	6,2
<i>Aggreableness</i>	Laki-laki	f	9	13	48	17	7
		%	2,2	3,2	11,9	4,2	1,7
	Perempuan	f	20	58	143	72	18
		%	4,9	14,3	35,5	17,8	4,4
<i>Neuroticisim</i>	Laki-laki	f	13	48	16	14	3
		%	3,2	11,9	4,0	3,5	0,7
	Perempuan	f	18	131	46	87	29
		%	4,4	32,3	11,4	21,5	7,2

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi % = Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* sebagian besar responden berjenis kelamin laki-

laki (7,2%) berada pada tingkat rendah, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan (30,1%) sebagian besar berada pada tingkat sedang. Pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (8,6%) berada pada tingkat rendah, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan (27,4%) sebagian besar berada pada tingkat sedang. Pada tipe kepribadian *extraverion* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik laki-laki (9,9%) dan perempuan (29,4%).

Pada tipe kepribadian *aggreableness* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik laki-laki (11,9%) dan perempuan (35,3%). Serta, pada tipe kepribadian *neuroticism* sebagian besar responden berada pada tingkat tinggi baik laki-laki (11,9%) dan perempuan (32,3%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.12.

b. Deskriptif *Big Five Personality* berdasarkan Usia

Tabel 4.13 Deskriptif Tingkat Skor Tipologi *Big Five Personality* berdasarkan Usia

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Openness to experience</i>	20-22 tahun	f	21	88	129	95	18
		%	5,2	21,7	31,9	23,5	4,4
	23-25 tahun	f	5	12	21	15	1
		%	1,2	3,0	5,2	3,7	0,2
<i>Constiousness</i>	20-22 tahun	f	24	91	116	94	26
		%	5,9	22,5	28,6	23,2	6,4
	23-25 tahun	f	3	12	25	13	1
		%					

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
		%	0,7	3,0	6,2	3,2	0,2
<i>Extraversion</i>	20-22 tahun	f	22	87	131	86	25
		%	5,4	21,5	32,3	21,2	6,2
	23-25 tahun	f	1	10	28	12	3
		%	0,2	2,5	6,9	3,0	0,7
<i>Aggreableness</i>	20-22 tahun	f	24	65	163	78	21
		%	5,9	16,0	40,2	19,3	5,2
	23-25 tahun	f	5	6	28	11	4
		%	1,2	1,5	6,9	2,7	1,0
<i>Neuroticisim</i>	20-22 tahun	f	23	151	54	93	30
		%	5,7	37,3	13,3	23,0	7,4
	23-25 tahun	f	8	28	8	8	2
		%	2,0	6,9	2,0	2,0	0,5

Keterangan:

ST =Sangat Tinggi,T=Tinggi,S=Sedang,R=Rendah,SR=Sangat Rendah

f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang berusia 20 hingga 22 tahun (31,9%) dan responden yang berusia 23 hingga 25 tahun (5,2%). Pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik yang berusia 20 hingga 22 tahun (28,6%) dan berusia 23 hingga 25 tahun (6,2%). Pada tipe kepribadian *extraverion* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik yang berusia 20 hingga 22 tahun (32,3%) dan berusia 23 hingga 25 tahun (6,9%).

Pada tipe kepribadian *aggreableness* sebagian besar responden berada pada tingkat sedang baik yang berusia 20 hingga 22 tahun (40,2%) dan yang berusia 23 hingga 25

tahun (6,9%). Serta, pada tipe kepribadian *neuroticism* sebagian besar responden berada pada tingkat tinggi baik yang berusia 20 hingga 22 tahun (37,3%) dan yang berusia 23 hingga 25 tahun (6,9%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.13.

c. Deskriptif *Big Five Personality* berdasarkan Asal Universitas

Tabel 4.14 Deskriptif Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Universitas

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Openness to experience</i>	Unibos	f	12	42	58	45	10
		%	3,0	10,4	14,3	11,1	2,5
	Unhas	f	6	19	28	17	1
		%	1,5	4,7	6,9	4,2	0,2
	UNM	f	3	17	16	6	3
		%	0,7	4,2	4,0	1,5	0,7
	UIN Alauddin	f	1	7	19	7	3
		%	0,2	1,7	4,7	1,7	0,7
	Unismuh	f	1	4	15	13	2
		%	0,2	1,0	3,7	3,2	0,5
	Lainnya	f	3	11	14	22	0
		%	0,7	2,7	3,5	5,4	0,0
<i>Consciousness</i>	Unibos	f	10	43	57	45	12
		%	2,5	10,6	14,1	11,1	3,0
	Unhas	f	5	18	30	14	4
		%	1,2	4,4	7,4	3,5	1,0
	UNM	f	5	10	14	10	6
		%	1,2	2,5	3,5	2,5	1,5
	UIN Alauddin	f	2	9	14	11	1
		%	0,5	2,2	3,5	2,7	0,2
	Unismuh	f	1	9	11	14	0
		%	0,2	2,2	2,7	3,5	0,0
	Lainnya	f	4	14	15	13	4
		%	1,0	3,5	3,7	3,2	1,0
<i>Extraversion</i>	Unibos	f	8	47	60	37	15
		%	2,0	11,6	14,8	9,1	3,7
	Unhas	f	7	17	22	23	2
		%	1,7	4,2	5,4	5,7	0,5
	UNM	f	2	8	19	11	5
		%	0,5	2,0	4,7	2,7	1,2

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
Aggreableness	UIN	f	2	12	13	9	1
	Alauddin	%	0,5	3,0	3,2	2,2	0,2
	Unismuh	f	2	4	25	3	1
		%	0,5	1,0	6,2	0,7	0,2
	Lainnya	f	2	9	20	15	4
		%	0,5	2,2	4,9	3,7	1,0
	Unibos	f	9	34	85	33	6
		%	2,2	8,4	21,0	8,1	1,5
	Unhas	f	4	16	32	16	3
		%	1,0	4,0	7,9	4,0	0,7
	UNM	f	8	6	22	5	4
		%	2,0	1,5	5,4	1,2	1,0
	UIN	f	3	3	14	11	6
		%	0,7	0,7	3,5	2,7	1,5
	Unismuh	f	1	5	15	12	2
		%	0,2	1,2	3,7	3,0	0,5
Lainnya	f	4	7	23	12	4	
	%	1,0	1,7	5,7	3,0	1,0	

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (14,3%), Universitas Hasanuddin (6,8%), Universitas Islam Negeri Alauddin (4,7%), dan Universitas Muhammadiyah (3,7%). Sedangkan sebagian besar mahasiswa yang menempuh pendidikan di Universitas Negeri Makassar (4,2%) berada pada kategori tinggi dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (5,4%) berada pada kategori rendah.

Pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (14,1%), Universitas Hasanuddin (7,4%), Universitas Negeri Makassar (3,5%), Universitas Islam Negeri Alauddin (3,5%), Universitas Muhammadiyah (2,7%) dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (3,7%).

Pada tipe kepribadian *extraversion* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (14,8%), Universitas Negeri Makassar (4,7%), Universitas Islam Negeri Alauddin (3,2%), Universitas Muhammadiyah (6,2%) dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (4,9%). Sedangkan sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin berada pada kategori rendah.

Pada tipe kepribadian *aggreableness* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (21,0%), Universitas Hasanuddin (7,9%), Universitas Negeri Makassar (5,4%), Universitas Islam Negeri Alauddin (3,5%), Universitas Muhammadiyah (3,7%) dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (5,7%).

Pada tipe kepribadian *neuroticism* sebagian besar responden berada pada kategori tinggi baik yang menempuh pendidikan di Universitas Bosowa (18,5%), Universitas Hasanuddin (7,9%), Universitas Negeri Makassar (4,7%), Universitas Islam Negeri Alauddin (4,7%), Universitas Muhammadiyah (3,5%) dan dari Universitas lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (4,9%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.14.

d. Deskriptif *Big Five Personality* berdasarkan Jurusan

Tabel 4.15 Deskriptif Tingkat Skor Tipologi *Big Five Personality* berdasarkan Jurusan

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Openness to experience</i>	Psikologi	f	12	43	36	32	9
		%	3,0	10,6	8,9	7,9	2,2
	Kedokteran	f	0	5	15	8	1
		%	0,0	1,2	3,7	2,0	0,2
	Hukum	f	1	3	7	9	0
		%	0,2	0,7	1,7	2,2	0,0
	Manajemen	f	2	7	9	8	0
		%	0,5	1,7	2,2	2,0	0,0
	Lainnya	f	11	42	83	53	9
		%	2,7	10,4	20,5	13,1	2,2
<i>Consciousness</i>	Psikologi	f	12	38	44	28	10
		%	3,0	9,4	10,9	6,9	2,5
	Kedokteran	f	1	10	12	6	0
		%	0,2	2,5	3,0	1,5	0,0
	Hukum	f	0	8	7	3	2
		%	0,0	2,0	1,7	0,7	0,5
	Manajemen	f	4	6	11	5	0
		%	1,0	1,5	2,7	1,2	0,0
	Lainnya	f	10	41	67	65	15
		%	2,5	10,1	16,5	16,0	3,7
<i>Extraversion</i>	Psikologi	f	7	42	41	29	13
		%	1,7	10,4	10,1	7,2	3,2

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Aggreableness</i>	Kedokteran	f	3	13	9	3	1
		%	0,7	3,2	2,2	0,7	0,2
	Hukum	f	0	5	10	3	2
		%	0,0	1,2	2,5	0,7	0,5
	Manajemen	f	0	7	7	9	3
		%	0,0	1,7	1,7	2,2	0,7
	Lainnya	f	13	30	91	54	9
		%	3,2	7,4	22,7	13,3	2,2
	Psikologi	f	11	32	64	20	5
		%	2,7	7,9	15,8	4,9	1,2
	Kedokteran	f	2	3	15	6	3
		%	0,5	0,7	3,7	1,5	0,7
	Hukum	f	1	4	8	5	2
		%	0,2	1,0	2,0	1,2	0,5
	Manajemen	f	1	5	14	5	1
		%	0,2	1,2	3,5	1,2	0,2
Lainnya	f	14	27	90	53	14	
	%	3,5	6,7	22,2	13,1	3,5	
Psikologi	f	14	52	20	35	11	
	%	3,5	12,8	4,9	8,6	2,7	
Kedokteran	f	7	10	5	7	0	
	%	1,7	2,5	1,2	1,7	0,0	
Hukum	f	1	1	1	3	2	
	%	0,2	0,2	0,2	0,7	0,5	
Manajemen	f	2	6	6	7	3	
	%	0,5	1,5	1,5	1,7	0,7	
Lainnya	f	7	30	30	49	16	
	%	1,7	7,4	7,4	12,1	4,0	

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (10,6%) berada pada kategori tinggi, sedangkan sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di jurusan kedokteran (3,7%), hukum (1,7%), manajemen (2,2%) dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (20,5%) berada pada kategori sedang.

Pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (10,9%), kedokteran (3,0%), manajemen (2,7%), dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (16,5%). Sedangkan sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di jurusan hukum (2,0%) berada pada kategori tinggi.

Pada tipe kepribadian *extraversion* sebagian besar responden berada pada kategori tinggi baik yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (10,4%) dan kedokteran (3,2%). Sedangkan sebagian besar responden yang menempuh pendidikan di jurusan hukum (2,5%) dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (22,7%) berada pada kategori sedang. Serta sebagian besar yang menempuh pendidikan di jurusan manajemen (2,2%) berada pada kategori rendah.

Pada tipe kepribadian *aggreableness* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (15,8%), kedokteran (3,7%), hukum (2,0%), manajemen (3,5%), dan jurusan lainnya yang tidak disebutkan sebelumnya (5,7%).

Pada tipe kepribadian *neuroticism* sebagian besar responden berada pada kategori tinggi baik yang menempuh pendidikan di jurusan psikologi (12,8%), kedokteran (2,5%), hukum (3,2%), manajemen (2,0%), dan jurusan lainnya yang

tidak disebutkan sebelumnya (23,7%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.15.

- e. Deskriptif *Big Five Personality* berdasarkan Semester

Tabel 4.16 Deskriptif Tingkat Skor Tipologi *Big Five Personality* berdasarkan Semester

Variabel	Demografi	Tingkat Kategori					
		ST	T	S	R	SR	
<i>Openness to experience</i>	Semester 6	f	9	46	68	40	7
		%	2,2	11,4	16,8	9,9	1,7
	Semester 8	f	16	51	72	63	11
		%	4,0	12,6	17,8	15,6	2,7
	Semester >8	f	1	3	10	7	1
		%	0,2	0,7	2,5	1,7	0,2
<i>Consciousness</i>	Semester 6	f	9	50	54	44	13
		%	2,2	12,3	13,3	10,9	3,2
	Semester 8	f	17	51	75	56	14
		%	4,2	12,6	18,5	13,8	2,5
	Semester >8	f	1	2	12	7	0
		%	0,2	0,5	3,0	1,7	0,0
<i>Extraversion</i>	Semester 6	f	13	44	60	35	18
		%	3,2	10,9	14,8	8,6	4,4
	Semester 8	f	9	48	88	59	9
		%	2,2	11,9	21,7	14,6	2,2
	Semester >8	f	1	5	11	4	1
		%	0,2	1,2	2,7	1,0	0,2
<i>Agreeableness</i>	Semester 6	f	15	30	83	33	9
		%	3,7	7,4	20,5	8,1	2,2
	Semester 8	f	12	41	94	51	15
		%	3,0	10,1	23,2	12,6	3,7
	Semester >8	f	2	0	14	5	1
		%	0,5	0,0	3,5	1,2	0,2
<i>Neuroticism</i>	Semester 6	f	18	75	21	43	13
		%	4,4	18,5	5,2	10,6	3,2
	Semester 8	f	10	92	39	53	19
		%	2,5	22,7	9,6	13,1	4,7
	Semester >8	f	3	12	2	5	0
		%	0,7	3,0	0,5	1,2	0,0

Keterangan:

ST= Sangat Tinggi, T=Tinggi, S=Sedang, R=Rendah, SR=Sangat Rendah
f = Frekuensi % = Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 405 responden diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di semester 6 (16,8%), semester 8 (17,8%) dan diatas semester 8 (2,5%).

Pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di semester 6 (13,3%), semester 8 (18,5%), dan diatas semester 8 (3,0%). Pada tipe kepribadian *extraversion* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di semester 6 (14,8%), semester 8 (21,7%) dan di atas semester 8 (2,7%).

Pada tipe kepribadian *aggreableness* sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik yang menempuh pendidikan di semester 6 (20,5%), semester 8 (23,2%), dan diatas semester 8 (3,5%). Pada tipe kepribadian *neuroticism* sebagian besar responden berada pada kategori tinggi baik yang menempuh pendidikan di semester 6 (18,5%), semester 8 (22,7%), dan di atas semester 8 (3,0%). Distribusi frekuensi dan persentase responden pada tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah secara detail dapat dilihat pada tabel 4.16.

4.1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda untuk mengetahui sumbangan efektif *big five personality* terhadap adaptabilitas karir dengan bantuan aplikasi IBM Statistik SPSS 26. Adapun uraian hasil uji hipotesis variabel *big five personality* terhadap variabel adaptabilitas karir adaptabilitas karir sebagai berikut:

1. Kontribusi *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Concern* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berikut tabel hasil uji hipotesis *big five personality* sebagai prediktor *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

Tabel 4.17 Hasil Uji *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Concern* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	R Square*	Kontribusi	F**	p***	Ket.
<i>Opennes to Experience</i> terhadap <i>concern</i>	0,066	6,6%	28,671	0,033	Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>concern</i>	0,145	14,5%	36,937	0,000	Sig.
<i>Evtraversion</i> terhadap <i>concern</i>	0,148	14,8%	1,350	0,147	Tidak Sig.
<i>Aggreableness</i> terhadap <i>concern</i>	0,167	16,7%	9,413	0,003	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>concern</i>	0,174	17,4%	3,025	0,083	Tidak Sig.

Keterangan:

*R Square = Koefisien dete010000rminan

**F = Nilai uji koefisien regresi secara stimulant

***p = Nilai signifikansi F, $p < 0,05$

a. *Opennes to experience* terhadap *Concern*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *openness to experience* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan

melibatkan 405 responden mahasiswa menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,066. Hal tersebut menunjukkan *openness to experience* memiliki kontribusi sebesar 6,6% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 28,671 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,003$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

b. *Conscientiousness* terhadap *Concern*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,145. Hal tersebut menunjukkan *conscientiousness* memiliki

jumlah kontribusi sebesar 14,5% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 34,083 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p=0,000$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

c. *Extraversion terhadap Concern*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,148. Hal tersebut menunjukkan *extraversion* memiliki kontribusi sebesar 14,8% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 29,192 dan nilai signifikansi sebesar 0,147 ($p=0,147$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap

concern pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

d. Agreeableness terhadap concern

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,167. Hal tersebut menunjukkan *agreeableness* memiliki jumlah kontribusi sebesar 16,7% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 20,112 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p=0,003$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota

Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

e. *Neuroticism* terhadap *concern*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,174. Hal tersebut menunjukkan *neuroticism* memiliki jumlah kontribusi sebesar 17,4% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 16,776 dan nilai signifikansi sebesar 0,083 ($p=0,083$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Peneliti kemudian melakukan analisis untuk melihat koefisien pengaruh dan arah pengaruh dari *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Berikut hasil analisisnya :

Tabel 4.18 Koefisien Big Five Personality sebagai Prediktor Concern pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	Constant*	B**	Arah Pengaruh
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>concern</i>		0,077	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>concern</i>		0,136	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap <i>concern</i>	14,546	0,036	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>concern</i>		0,111	Positif
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>concern</i>		-0,001	Negatif

Keterangan:

*Constant = Nilai koefisien

*B = Koefisien pengaruh

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh dan arah pengaruh, *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *concern*, diperoleh nilai konstanta sebesar 14,546. Pada tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *concern* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,077 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebesar 0,136 dengan arah positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat tipe kepribadian *conscientiousness* maka

akan semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebesar 0,036 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *extraversion* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Selain itu, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebesar 0,111 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Serta, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *concern* sebesar 0,111 dengan arah yang negatif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *neuroticism* maka semakin rendah pula aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

2. Kontribusi *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berikut tabel hasil uji hipotesis *big five personality* sebagai prediktor *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

Tabel 4.19 Hasil Uji *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	R Square*	Kontribusi	F**	p***	Ket.
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>control</i>	0,064	6,4%	28,577	0,085	Tidak Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>control</i>	0,143	14,3%	36,142	0,001	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>control</i>	0,144	14,4%	0,519	0,865	Tidak Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>control</i>	0,174	17,4%	14,492	0,000	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>control</i>	0,180	18%	2,596	0,108	Tidak Sig.

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien regresi secara stimulant

***p = Nilai signifikansi F, $p < 0,05$

a. *Openness to experience* terhadap *Control*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *openness to experience* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan melibatkan 405 responden mahasiswa menunjukkan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,064. Hal tersebut menunjukkan *openness to experience* memiliki jumlah kontribusi sebesar 6,4% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 28,577 dan nilai signifikansi sebesar 0,085. Signifikansi tersebut menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 5% ($p=0,085$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima.

Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *openness to experince* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

b. *Conscientiousness* terhadap *Control*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,143. Hal tersebut menunjukkan *conscientiousness* memiliki jumlah kontribusi sebesar 14,3% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 33,605 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p=0,001$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

c. *Extraversion terhadap Control*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,144. Hal tersebut menunjukkan *extraversion* memiliki jumlah kontribusi sebesar 14,4% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 22,550 dan nilai signifikansi sebesar 0,865 ($p=0,865$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyatakan *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

d. *Agreeableness terhadap Control*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,174. Hal tersebut menunjukkan *aggreableness* memiliki

jumlah kontribusi sebesar 17,4% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 21,104 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p=0,000$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

e. *Neuroticism terhadap Control*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *big five* yakni *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,180. Hal tersebut menunjukkan *neuroticism* memiliki jumlah kontribusi sebesar 18% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 17,470 dan nilai signifikansi sebesar 0,108 ($p=0,108$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi

prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Peneliti kemudian melakukan analisis untuk melihat koefisien pengaruh dan arah pengaruh dari *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control*. Berikut hasil analisisnya :

Tabel 4.20 Koefisien *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	Constant*	B**	Arah Pengaruh
<i>Opennes to Experience</i> terhadap <i>control</i>		0.071	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>control</i>		0,116	Positif
<i>Eytraversion</i> terhadap <i>control</i>	12,789	-0,005	Negatif
<i>Aggreableness</i> terhadap <i>control</i>		0,163	Positif
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>control</i>		0,001	Positif

Keterangan:

*Constant = Nilai koefisien

*B = Koefisien pengaruh

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh dan arah pengaruh, *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *control*, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,789. Pada tipe kepribadian *openness to experience* terhadap adaptabilitas karir pada aspek *control* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.071 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa

semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *control* sebesar 0,116 dengan arah positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat tipe kepribadian *conscientiousness* maka akan semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *control* sebesar 0,005 dengan arah negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *extraversion* maka semakin rendah pula aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Selain itu, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *control* sebesar 0,163 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Serta, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *control* sebesar 0,001 dengan arah yang positif, dengan demikian dapat dikatakan

bahwa semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

3. Kontribusi *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berikut tabel hasil uji hipotesis *big five personality* sebagai prediktor *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Tabel 4.21 Hasil Uji *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	R Square*	Kontribusi	F**	p***	Ket.
<i>Opennes to Experience</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,125	12,5%	57,456	0,000	Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,191	19,1%	32,679	0,000	Sig.
<i>Evtraversion</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,201	20,1%	5,430	0,018	Sig.
<i>Aggreableness</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,233	23,3%	16,633	0,000	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,237	23,7%	1,847	0,175	Tidak Sig.

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien regresi secara stimulant

***p = Nilai signifikansi F, $p < 0,05$

a. *Opennes to experience* terhadap *Curiosity*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *openness to experience* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan melibatkan 405 responden mahasiswa menunjukkan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,125. Hal tersebut

menunjukkan *openness to experience* memiliki jumlah kontribusi sebesar 12,5% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 57,456 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,000$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

b. *Conscientiousness* terhadap *Curiosity*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,191. Hal tersebut menunjukkan *conscientiousness* memiliki jumlah kontribusi sebesar 19,1% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F

sebesar 47,322 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p=0,000$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

c. *Extraversion terhadap Curiosity*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,201. Hal tersebut menunjukkan *extraversion* memiliki jumlah kontribusi sebesar 20,1% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 33,706 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($p=0,018$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *extraversion* dapat menjadi prediktor

terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

d. Agreeableness terhadap Curiosity

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *big five* yakni *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,233. Hal tersebut menunjukkan *agreeableness* memiliki jumlah kontribusi sebesar 23,3% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 30,423 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p=0,000$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

e. *Neuroticism* terhadap *Curiosity*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *big five* yakni *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,237. Hal tersebut menunjukkan *neuroticism* memiliki jumlah kontribusi sebesar 23,7% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 24,759 dan nilai signifikansi sebesar 0,175 ($p=0,175$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Peneliti kemudian melakukan analisis untuk melihat koefisien pengaruh dan arah pengaruh dari *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Berikut hasil analisisnya

:

Tabel 4.22 Koefisien *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	Constant*	B**	Arah Pengaruh
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>Curiosity</i>		0.152	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Curiosity</i>		0,128	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap <i>Curiosity</i>	8,455	0,065	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>Curiosity</i>		0,167	Positif
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>Curiosity</i>		-0,001	Negatif

Keterangan:

*Constant = Nilai koefisien

*B = Koefisien pengaruh

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh dan arah pengaruh, *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity*, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,455. Pada tipe kepribadian *openness to experience* terhadap adaptabilitas karir pada aspek *curiosity* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.152 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* sebesar 0,128 dengan arah positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *conscientiousness* maka akan semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* sebesar 0,065 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *extraversion* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Selain itu, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* sebesar 0,167 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Serta, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* sebesar -0,001 dengan arah yang negatif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *neuroticism* maka semakin rendah pula aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

4. Kontribusi *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berikut tabel hasil uji hipotesis *big five personality* sebagai prediktor *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Tabel 4.23 Hasil Uji *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	R Square*	Kontribusi	F**	p***	Ket.
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>confidence</i>	0,167	16,7%	80,545	0,000	Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>confidence</i>	0,300	30%	76,536	0,000	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>confidence</i>	0,307	30,7%	3,865	0,082	Tidak Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>confidence</i>	0,326	32,6%	11,809	0,001	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>confidence</i>	0,327	32,7%	0,204	0,652	Tidak Sig.

Keterangan:

*R Square = Koefisien determinan

**F = Nilai uji koefisien regresi secara stimulant

***p = Nilai signifikansi F, $p < 0,05$

a. *Openness to experience* terhadap *Confidence*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *openness to experience* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan melibatkan 405 responden mahasiswa menunjukkan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,167. Hal tersebut menunjukkan *openness to experience* memiliki jumlah kontribusi sebesar 16,7% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai F sebesar 80,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi tersebut menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,000$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence*

pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

b. *Conscientiousness* terhadap *Confidence*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,300. Hal tersebut menunjukkan *conscientiousness* memiliki jumlah kontribusi sebesar 30% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 86,089 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p=0,000$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

c. *Extraversion terhadap Confidence*

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,307. Hal tersebut menunjukkan *extraversion* memiliki jumlah kontribusi sebesar 30,1% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 59,090 dan nilai signifikansi sebesar 0,082. Signifikansi tersebut menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 5% ($p=0,082$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

d. Agreeableness terhadap Confidence

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,326. Hal tersebut menunjukkan *agreeableness* memiliki jumlah kontribusi sebesar 32,6% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 48,464 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p=0,001$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

e. Neuroticism terhadap Confidence

Berdasarkan hasil analisis data tipe kepribadian *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,327. Hal tersebut menunjukkan *neuroticism* memiliki jumlah kontribusi sebesar 32,7% terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence*. Nilai kontribusi tersebut memiliki nilai *F* sebesar 38,735 dan nilai signifikansi sebesar 0,652. Signifikansi tersebut menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 5% ($p=0,652$; $p < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa h_0 yang menyebutkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, diterima. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyebutkan *neuroticism* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar, ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Peneliti kemudian melakukan analisis untuk melihat koefisien pengaruh dan arah pengaruh dari *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence*. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 4.24 Koefisien *Big Five Personality* sebagai Prediktor *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Variabel	Constant*	B**	Arah Pengaruh
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>Confidence</i>		0.182	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Confidence</i>		0,212	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap <i>Confidence</i>	4,830	0,047	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>Confidence</i>		0,138	Positif
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>Confidence</i>		0,000	Positif

Keterangan:

*Constant = Nilai koefisien

*B = Koefisien pengaruh

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh dan arah pengaruh, *big five personality* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *confidence*, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,830. Pada tipe kepribadian *openness to experience* terhadap adaptabilitas karir pada aspek *confidence* diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.182 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *openness to experience* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *conscientiousness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *confidence* sebesar 0,212 dengan arah positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat tipe kepribadian *conscientiousness* maka akan semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *confidence* sebesar 0,047 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *extraversion* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Selain itu, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* sebesar 0,138 dengan arah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Serta, hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *neuroticism* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *confidence* sebesar 0,000 dengan arah yang positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi pula aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Gambaran Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh tingkat skor pada setiap aspek adaptabilitas karir yakni

concern, control, curiosity, dan confidence. Pada aspek pertama yakni *concern* terdapat 31,1% mahasiswa memiliki *concern* yang tinggi, 37,5% mahasiswa memiliki *concern* sedang, 24,0% mahasiswa memiliki *concern* rendah, dan 7,4% mahasiswa memiliki *concern* sangat rendah. Pada aspek kedua yakni *control* terdapat 6,7% mahasiswa memiliki *control* yang sangat tinggi, 25,25% mahasiswa memiliki *control* tinggi, 34,6% mahasiswa memiliki *control* sedang, 25,7% mahasiswa memiliki *control* tinggi, dan 7,9% mahasiswa memiliki *control* sangat rendah.

Pada aspek ketiga yakni *curiosity* terdapat 5,9% mahasiswa memiliki *curiosity* sangat tinggi, 22,2% mahasiswa memiliki *curiosity* tinggi, 47,7% mahasiswa memiliki *curiosity* sedang, 16,3% mahasiswa memiliki *curiosity* rendah, dan 7,9% mahasiswa memiliki *curiosity* sangat rendah. Pada aspek keempat yakni *confidence* terdapat 9,4% mahasiswa memiliki *confidence* sangat tinggi, 44,7% mahasiswa memiliki *confidence* tinggi, 44,7% mahasiswa memiliki *confidence* sedang, 20,7% mahasiswa memiliki *confidence* rendah, dan 8,1% mahasiswa memiliki *confidence* sangat rendah.

Kebervarian pada tingkat skor pada setiap aspek adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepribadian, yang dimana Kotler & Armstrong (2001) menjelaskan bahwa

kepribadian digambarkan dalam karakteristik perilaku seperti kepercayaan diri, dominasi, kemampuan bersosialisasi, otonomi, cara mempertahankan diri, kemampuan beradaptasi dan sifat agresif.

Sedangkan individu yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah akan mengalami yang disebut *career indifference*, *career indecision*, dan *career inhibition*. Hal tersebut akan mengarah pada ketidakmampuan individu dan memiliki rasa pesimisme terhadap masa depan karirnya, tidak memiliki ketidakmampuan dalam pemilihan karir, tidak realistis dengan dunia kerja dan tidak memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tantangan dan rintangan karir (Savickas, 2005).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, Budiamin & Budiman (2018) diperoleh tingkat adaptabilitas karir pada aspek *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* berada pada kategori sedang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sisca & Gunawan (2015) memperoleh hasil bahwa tingkat adaptabilitas karir pada aspek *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* berada pada kategori tinggi.

2. Gambaran *Big Five Personality* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh tingkat skor pada setiap tipologi kepribadian *big five*

yakni *openness to experience*, *conscientiousness*, *extreversion*, *aggreableness*, dan *extraversion* menunjukkan adanya kebervarisian tingkat skor. Dari hasil penelitian yang didapatkan sebagai besar responden berada pada tingkat kategori sedang pada tipologi *openness to experience*, *conscitiousness*, *extreversion*, dan *aggreableness*. Sedangkan tipe kepribadian *neuroticism* berada pada kategori tinggi.

Adanya kebervarisian dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Goldberg (1992) yang menjelaskan bahwa tipe kepribadian *big five personality* merupakan kelompok *traits* yang dimiliki oleh seorang individu yang dibagi menjadi lima kelompok *traits*, dimana setiap individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memiliki salah satu dari lima kelompok *traits*. Sehingga dapat menggambarkan karakteristik seseorang individu yang membuatnya berbeda dengan individu lainnya.

Kebervarian pada tingkat skor *big five personality* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya lingkungan. Yusuf dan Nurihsan (2007) menjelaskan bahwa faktor lingkungan yang turut mempengaruhi kepribadian yaitu keluarga, kebudayaan, dan sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2016) menunjukkan bahwa bagaimana bimbingan orangtua dalam menanamkan nilai-nilai dalam sebuah proses perkembangan yang akan memengaruhi perkembangan kepribadian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosito (2018) diperoleh tingkat skor *big five personality* sebagian besar responden berada pada tingkat sangat tinggi yaitu pada tipe kepribadian *neuroticism* dan sebagian besar responden berada pada tingkat sangat rendah yaitu pada tipe kepribadian *openness to experience*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Naysroh dan Wikansari (2017) diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* (63,33%), *Conscientiousness* (66,67%), *extraversion* (76,67%) dan *aggrebleness* (66,67%) mayoritas responden berada pada kategori sedang. Serta pada tipe kepribadian *neuroticism* (80,00%) mayoritas responden berada pada kategori rendah.

4.2.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1. *Openness to Experience* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *concern* memiliki nilai kontribusi sebesar 6,6% dan signifikansi sebesar 0,033 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *openness to experience* maka semakin tinggi pula *concern* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Tipe kepribadian *openness to experience* merupakan individu yang memiliki wawasan dan ide yang luas. Individu yang memiliki tipe kepribadian *openness to experience* senang mencari informasi terbaru, dan memiliki keterbukaan terhadap pengalaman yang baru. (Goldberg, 1981). Dalam *career concern* Savickas (2013) menjelaskan bahwa konstruksi karir dibentuk atas kesadaran bahwa situasi pengalaman yang sedang dirasakan pada saat ini berawal dari pengalaman sebelumnya serta dapat menggantikan seluruh pengalaman melalui situasi saat ini dalam mempersiapkan masa depan atau pekerjaan yang diinginkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dursun & Argan (2017) dengan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *openness to experience* dan adaptabilitas karir pada aspek *concern* dengan nilai kontribusi sebesar 17,16%.

2. *Conscientiousness* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap *concern* memiliki nilai kontribusi sebesar 14,5% dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *conscientiosness* maka semakin tinggi pula *concern* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *conscientiousness*

dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Pada tipe kepribadian *conscientiousness* menunjukkan individu tersebut berpikir secara rasional, mempunyai kompetensi yang tinggi, memiliki kesungguhan dalam melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab serta dapat diandalkan dan disiplin. Goldberg (1981) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* merupakan seseorang yang konsisten dan tegas. Sehingga dapat dikatakan individu yang memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* merupakan individu yang pekerja keras serta mampu mencapai apa yang diinginkan. Sedangkan pada aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*, Savickas dan Profeli (2011) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepedulian karir yaitu seseorang yang berfokus dalam mengembangkan karirnya, menghadapi transisi kerja, dan melakukan perencanaan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang. Selain itu individu dengan *career concern* yang baik lebih memfokuskan pada pertimbangan kesempatan atau harapan dalam hidup, serta memiliki perasaan yang optimis.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) dengan melibatkan 908 responden yang terdiri dari responden yang sedang menempuh pendidikan sarjana yang menyimpulkan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan

yang positif dengan *big five personality* yaitu pada dimensi *extraversion*, *conscientiousness* dan *openness to experience*.

3. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *extraversion* tidak dapat memprediksi *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,147 ($p < 0,05$).

Tipe kepribadian *extraversion* yaitu mereka yang cenderung hangat, ramah, aktif dalam kelompok, serta banyak memunculkan emosi-emosi positif (Goldberg, 1981). Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* cenderung bersikap dominan ketika berada dilingkungan sosial, fokus pada dunia luar, dan memiliki sifat sosial tinggi. Sedangkan pada aspek adaptabilitas karir yakni *concern* ditandai dengan individu yang memiliki optimis, peduli, serta memiliki orientasi terhadap masa depannya (Savickas & Profeli, 2013).

Peneliti berasumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *extraversion* memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *concern* kemungkinan disebabkan oleh karakteristik yang dimiliki oleh individu *extraversion* yaitu lebih fokus tertuju ke hal lainnya daripada diri mereka sendiri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh van Vianen *et al* (2012) menyimpulkan bahwa

sebagian besar tipe kepribadian *extraversion* lebih mempunyai dampak yang lebih besar terhadap perilaku interpersonal dibandingkan dengan perilaku karir.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Li *et all* (2015) dengan melibatkan 264 mahasiswa di China diperoleh hasil bahwa *extraversion* tidak memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir.

4. *Aggreableness* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *aggreableness* terhadap *concern* memiliki nilai kontribusi sebesar 16,7% dan signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *aggreableness* maka semakin tinggi pula *concern* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Pada tipe kepribadian *aggreableness* memiliki kemampuan mudah beradaptasi, suka mengalah, menghindari konflik, mempercayai orang lain, dan cenderung mengikuti orang lain. Secara umum, seseorang dengan tipe kepribadian *aggreableness* yang tinggi cenderung mudah memaafkan, dan suka menolong. Namun, individu dengan tipe kepribadian *aggreableness* yang

rendah memiliki kecenderungan lebih agresif serta tidak kooperatif dalam melakukan sesuatu hal.

Penelitian yang dilakukan oleh Li, *et all* (2015) *aggreableness* memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir hal tersebut dikarenakan tipe kepribadian *aggreableness* ditandai dengan individu yang memiliki kemampuan sosial yang baik dan hal tersebut sangat penting dalam mendukung eksplorasi karir seorang individu. Temuan peneliti seiring dengan hasil penelitian oleh Dursun dan Argan (2017) dengan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *aggreableness* dan adaptabilitas karir pada aspek *concern* dan mendapatkan nilai kontribusi sebesar 13,763%.

5. *Neuroticism* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat memprediksi *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar. Dengan memperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,083 ($p < 0,05$).

Tipe kepribadian *neuroticism* merupakan tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu lebih mengarah keada ketidakstabilan emosi (Goldberg, 1981). Individu yang memiliki tipe kepribadian *neuroticism* memiliki kecenderungan perilaku atau sikap yang mudah cemas, kasar, mudah depresi, impulsif dan mudah dipengaruhi oleh

orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Illies (2002) menjelaskan bahwa *neuroticism* memiliki kaitan erat dengan kinerja pekerjaan yang buruk serta individu yang memiliki motivasi yang kurang termasuk kaitannya terhadap motivasi *goal setting* dan *self efficacy*.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawijaya, Nurdibyanandaru, dan Suminar (2020) memperoleh hasil bahwa tipe kepribadian *neuroticism* tidak memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir. Sehingga peneliti berasumsi ketidakmampuan *neuroticism* memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *concern* kemungkinan disebabkan oleh individu dengan tipe kepribadian *neuroticism* memiliki sifat pesimis dan selalu berpikiran negatif tentang dirinya sehingga individu tersebut merasa kurang peduli dengan masa depan karirnya, tidak siap menghadapi tantangan, dan tidak berusaha untuk mencari tahu atau belajar tentang dirinya serta mencari pengalaman baru.

6. *Openness to experience* sebagai Prediktor *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *openness to experience* tidak dapat memprediksi *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,085 ($p < 0,05$).

Individu yang memiliki tipe kepribadian *openness to experience* yang tinggi memiliki ciri khas yaitu merupakan individu yang kreatif, memiliki imajinasi yang baik, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap sesuatu hal, terbuka dan memilih sesuatu hal yang berbeda dengan yang lainnya. Sedangkan individu yang memiliki tipe kepribadian *openness to experience* yang rendah merupakan individu yang tidak kreatif, tidak memiliki rasa penasaran terhadap sesuatu hal yang baru, mempunyai minat yang dangkal serta realistis (McCrae & Costa, 1992).

Peneliti berasumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *openness to experience* memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *control* kemungkinan disebabkan oleh individu dengan tipe kepribadian *openness to experience* yang rendah tidak memiliki rasa penasaran terhadap sesuatu yang berkaitan dengan karir, sehingga kurang memiliki perencanaan karir serta kurang berani dalam mengambil resiko. Hal tersebut berdampak pada karir yang dimiliki oleh individu dengan *career control* yang rendah. Dimana individu memiliki kecenderungan mudah merasa tertekan ketika perencanaan karir yang dimiliki gagal (Savickas, dalam Brown & Lent, 2005)

7. *Conscientiousness* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap

control memiliki nilai kontribusi sebesar 14,3% dan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *conscientiousness* maka semakin tinggi pula *control* pada mahasiswa. Dengan demikian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Pada tipe kepribadian *conscientiousness* ditandai dengan individu yang memiliki pengendalian diri, kebutuhan untuk mencapai karirnya, memiliki ketekunan, individu yang pekerja keras, bertanggung jawab, dan teratur (Judge dkk, 1999, dalam, van Vianen dkk, 2012). Individu yang memiliki *career control* yang tinggi merupakan individu yang percaya terhadap dirinya sendiri bahwa mereka mampu bertanggung jawab dalam karirnya. Ketika seorang individu merasa yakin terhadap *career control* yang dimilikinya, maka individu tersebut akan lebih yakin dalam membuat rencana pilihan karir sehingga mereka tidak merasa terpuruk ketika salah satu rencana karir yang dimiliki oleh individu gagal (Savickas, 2013).

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) dengan melibatkan 659 karyawan di Australia memperoleh hasil yang signifikan pada tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap adaptabilitas karir. Penelitian lain yang

dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) dengan melibatkan 908 responden yang terdiri dari responden yang sedang menempuh pendidikan sarjana memperoleh hasil bahwa kemampuan adaptabilitas karir berhubungan positif terhadap tipe kepribadian *conscientiousness*.

8. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *extreversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,085 ($p < 0,05$).

Savickas (1997) menyatakan bahwa individu yang memiliki *career control* yang rendah ditandai dengan individu yang mudah tertekan ketika rencana karir yang telah dimiliki oleh individu tersebut gagal atau tidak tercapai. Individu yang tidak memiliki *career control* akan mengalami kebingungan karir yang akan menampilkan perilaku penundaan dan impulsif. Penelitian yang dilakukan oleh Nauta (2007) menyimpulkan bahwa individu pada tipe kepribadian *extraversion* lebih memiliki fokus terhadap hal lainnya dibandingkan fokus terhadap diri sendiri.

Sehingga peneliti berasumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *extraversion* untuk memprediksi aspek adaptabilitas

karir yakni *control* kemungkinan disebabkan oleh individu dengan tipe kepribadian *extraversion* cenderung berfokus pada orang lain dibandingkan dirinya sendiri. Hal tersebut menyebabkan individu dengan tipe kepribadian *extraversion* kurang memperhatikan dirinya.

Sehingga *career control* yang dimiliki oleh individu dengan tipe kepribadian *extraversion* tidak mendukung dalam berbagai peran atau situasi yang penting terkait karirnya di masa yang akan datang.

9. *Aggreableness* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *aggreableness* terhadap *control* memiliki nilai kontribusi sebesar 17,4% dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *aggreableness* maka semakin tinggi pula *control* pada mahasiswa. Dengan demikian *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *aggreableness* yaitu memiliki kemampuan mudah beradaptasi, suka mengalah, serta menghindari konflik (Goldberg, 1981). Tipe kepribadian *aggreableness* mengacu pada perilaku interpersonal, mudah mempercayai orang lain, dan peduli (McCrae & Costa, 1992). *Career control* dapat

memungkinkan individu dalam bertanggung jawab untuk membentuk dirinya dan lingkungannya ketika menghadapi perubahan yang pada karirnya di masa depan dengan usaha, ketekunan dan kedisiplinan. Penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) menyimpulkan bahwa tipe kepribadian *aggreableness* berkorelasi terhadap adaptabilitas karir kemungkinan dikarenakan individu dengan tipe kepribadian *aggreableness* memiliki peran kemampuan sosial yang dapat mendukung karir individu.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dursun dan Argan (2017) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *aggreableness* dengan aspek adaptabilitas karir yakni *control* dan mendapatkan nilai kontribusi sebesar 10%.

10. *Neuroticism* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat memprediksi *control* pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,108 ($p < 0,05$).

Goldberg (1981) menyatakan bahwa tipe kepribadian *neuroticism* lebih cenderung mengarah kepada ketidakstabilan emosi. Individu dengan tipe kepribadian *neuroticism* menyebabkan

kinerja dan motivasi individu menurun. Sehingga peneliti berasumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *neuroticism* untuk memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *control* karena individu dengan *neuroticism* yang tinggi memiliki kecenderungan mudah merasa panik, merasa takut, serta memiliki kepekaan terhadap kritik (Goldberg, 1981). Sehingga akan menimbulkan dampak pada individu memiliki *career control* yang rendah dimana Savickas (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *career control* yang rendah ditandai dengan individu yang mudah merasa tertekan ketika perencanaan karir yang telah dimiliki mengalami kegagalan, atau ketika individu tersebut memiliki kondisi karir yang tidak memuaskan.

Ketika individu dengan tingkat *neuroticism* yang rendah, individu tersebut memiliki kecenderungan merasa tenang, tidak emosional dan memiliki kepuasan terhadap dirinya (Goldberg, 1981). Sedangkan individu yang memiliki *career control* yang tinggi ia akan lebih bertanggung jawab dalam membangun karir yang dimiliki, dan merasa yakin ketika membuat pilihan karirnya di masa depan (Savickas, dalam Brown dan Lent, 2005).

11. *Openness to experience* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *openness to experience*

terhadap *curiosity* memiliki nilai kontribusi sebesar 12,5% dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *openness to experience* maka semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) menyatakan bahwa tipe kepribadian *openness to experience* ditandai dengan individu yang memiliki wawasan atau gagasan yang luas yang dikelompokkan berdasarkan minat dan ketertarikannya pada hal-hal yang baru. Dalam hal ini individu sangat menyenangi informasi-informasi baru, belajar dan melakukan aktivitas yang baru. McCrae & Costa (1992) menjelaskan bahwa individu dengan tipe kepribadian *openness to experience* memiliki imajinasi yang baik, keingintahuan intelektual yang tinggi, dan memiliki fleksibilitas dalam berpikir. Savickas (2013) menyatakan *career curiosity* yang dimiliki oleh seorang individu akan memiliki usaha dalam mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ingin dicapai. Selain itu individu akan dapat menyesuaikan sikap yang dimiliki terhadap dirinya seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko serta menanyakan hal terkait dengan karirnya (Savickas, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Rogers *et al* (2008) mengemukakan bahwa *openness to experience* memiliki kaitan dengan rasa ingin tahu yang melibatkan individu dalam memiliki perencanaan di masa depan atau karirnya. Van Vianen *et al* (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *openness to experience* memiliki keterkaitan secara positif terhadap kemampuan adaptabilitas karir. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zacher (2014) yang dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil yang signifikan pada tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *career curiosity*.

12. *Conscientiousness* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap *curiosity* memiliki nilai kontribusi sebesar 19,1% dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *conscientiousness* maka semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) menyatakan individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* menunjukkan individu yang memiliki pikiran secara rasional, mempunyai kompetensi yang tinggi, serta memiliki

kesungguhan dan juga berorientasi pada tugas atau pencapaian, dalam hal ini individu juga memiliki tanggung jawab dan disiplin. Dalam hal ini orientasi pada pencapaian dapat mendorong seorang individu dalam mencari informasi terkait peluang karirnya agar dapat tercapai sesuai apa yang diharapkan.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) dengan melibatkan 908 mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan sarjana menyimpulkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir memiliki hubungan yang positif terhadap tipe kepribadian *conscientiousness*.

13. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *extraversion* terhadap *curiosity* memiliki nilai kontribusi sebesar 20,1% dan signifikansi sebesar 0,018 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *extraversion* maka semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) menjelaskan individu dengan tipe kepribadian *extraversion* ditandai dengan individu yang senang bergaul, aktif dalam kelompok, dan banyak menimbulkan emosi-emosi positif. Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* juga ditandai dengan

individu yang menyenangi aktifitas sosial dan memiliki keterampilan dalam mengeksplorasi. kecenderungan mengeksplorasi akan memudahkan individu tersebut untuk mencari informasi mengenai peluang karir yang ingin dicapai. Savickas (2012) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *career curiosity* yang baik ditandai dengan individu yang memiliki inisiatif dalam mempelajari berbagai macam pekerjaan yang ingin dicapai dan mampu mengeksplorasi apa yang menjadi tujuannya.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) dengan melibatkan 659 karyawan di Australia dan menyimpulkan bahwa terdapat hasil yang signifikan pada tipe kepribadian *extraversion* terhadap aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity*. Zacher (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa individu dengan tingkat *extraversion* yang tinggi ditandai dengan sikap penuh perhatian, aktif dan bersemangat yang akan memudahkan individu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan yang baru.

14. *Aggreableness* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *aggreableness* terhadap *curiosity* memiliki nilai kontribusi sebesar 23,3% dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat

aggreableness maka semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) tipe kepribadian *aggreableness* memiliki kemampuan dalam beradaptasi, suka mengalah, dan dapat bertoleransi dalam mencapai kesesuaian sosial. Dalam hal karir individu dengan tipe kepribadian *aggreableness* yang tinggi dapat dikatakan individu tersebut memiliki keefektifan menjadi anggota tim dalam mempertahankan hubungan interpersonal yang baik. Dalam hal ini, individu dengan mudah mengembangkan dan mempertahankan prestasinya. Tipe kepribadian *aggreableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career curiosity* karena tipe kepribadian *aggreableness* memiliki kemampuan sosial yang baik dan hal tersebut sangat penting dalam mendukung eksplorasi karir seorang individu.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) menyimpulkan bahwa tipe kepribadian *aggreableness* memiliki hubungan yang signifikan pada adaptabilitas karir.

15. *Neuroticism* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat memprediksi

curiosity pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,175 ($p < 0,05$).

Career curiosity yang dimiliki oleh individu akan membentuk sebuah pengetahuan yang bermanfaat bagi dirinya dalam mengambil keputusan terkait karir yang ingin dicapai. Seorang individu akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti mencoba hal baru, mampu mengambil resiko, memberanikan diri serta menanyakan terkait dengan karirnya (Savickas, 2012). Individu dengan tipe kepribadian *neuroticism* yang tinggi akan mudah merasa cemas, memiliki ide-ide yang tidak realistis, dan memiliki coping stress yang tidak tepat (Goldberg, 1981).

Sehingga, peneliti berasumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *neuroticism* untuk memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity* kemungkinan disebabkan oleh individu dengan tipe kepribadian *neuroticism* yang tinggi cenderung pesimis terhadap dirinya, sehingga menimbulkan dampak pada *career curiosity* dimana individu tersebut kurang ingin mencari tahu terkait karirnya, kurang peduli dengan masa depan karirnya, serta tidak ingin belajar mengenai dirinya dan mencari pengalaman baru. Penelitian yang dilakukan oleh Dursun dan Argan (2017) menyimpulkan bahwa individu yang memiliki keseimbangan emosi dapat dikatakan memiliki tingkat rasa ingin tahu yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki ketidakseimbangan emosi.

16. *Openness to experience* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *confidence* memiliki nilai kontribusi sebesar 16,7% dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *openness to experience* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Dengan demikian *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) menjelaskan bahwa individu dengan tipe kepribadian *openness to experience* yang tinggi ditandai dengan individu yang senang dengan informasi yang baru, menyukai belajar hal baru, serta dapat menciptakan aktivitas yang baru. Individu dengan tipe kepribadian *openness to experience* akan selalu mencari pengalaman baru, memiliki pikiran yang kreatif, serta cerdas terhadap masa depan karirnya. Individu yang senang belajar, memiliki banyak pengalaman, informasi serta kreatif cenderung akan memiliki rasa percaya diri dalam mencapai karir yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu (Savickas, dalam Brown dan Lent, 2005).

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) dengan melibatkan 908 mahasiswa, lulusan perguruan tinggi di Brazil; van Vianen *et al* (2012) yang melibatkan 465 mahasiswa di Belanda serta penelitian yang dilakukan oleh Nilforooshan dan Salimi (2016) dengan melibatkan 201 mahasiswa di Iran diperoleh kesimpulan bahwa *openness to experience* memiliki pengaruh yang positif terhadap adaptabilitas karir.

17. *Conscientiousness* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *confidence* memiliki nilai kontribusi 30% dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *conscientiousness* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Dengan demikian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) menjelaskan bahwa individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* ialah individu yang memiliki pikiran secara rasional, mempunyai kompetensi yang tinggi, serta tekun dan bertanggung jawab. Individu yang kerja keras, bertanggung jawab,

tekun dan memiliki sikap pantang menyerah dapat membantu individu memiliki rasa percaya diri terhadap keberhasilan yang ingin dicapai dalam melakukan aktivitasnya sehingga akan dapat memudahkan individu dalam mencapai rencana karirnya di masa depan (Savickas, 2012).

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dursun dan Argan (2017) menyimpulkan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *career confidence* dengan nilai kontribusi sebesar 29%.

18. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan tipe kepribadian *extraversion* tidak dapat memprediksi *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,082 ($p < 0,05$).

Goldberg (1981) menjelaskan individu yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi ialah individu yang mudah bergaul dengan orang banyak, ramah, dan mampu memunculkan emosi-emosi positif. Begitupun sebaliknya individu dengan tipe kepribadian *extraversion* rendah ditandai dengan individu yang memperlihatkan perilaku tidak ramah, menyukai kesendirian, pemalu, dan tidak memiliki kepercayaan diri. Sedangkan Savickas

(2012) menjelaskan bahwa *career confidence* ditandai dengan individu yang mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upayanya yang dibutuhkan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi.

Sehingga peneliti berasumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *extraversion* untuk memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *confidence* kemungkinan disebabkan oleh individu dengan tipe kepribadian *extraversion* yang rendah memiliki perilaku tidak ramah, dan kurang percaya diri. Hal tersebut berdampak pada keyakinan yang dimiliki dalam karirnya, Savickas (2012) menjelaskan individu yang memiliki keyakinan karir yang baik akan memiliki kemampuan pemecahan masalah dalam mengambil keputusan karir yang lebih baik.

Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) dengan melibatkan 264 mahasiswa di China yang menyimpulkan bahwa tipe kepribadian *extraversion* tidak memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir.

19. *Aggreableness* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makaasar

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *aggreableness* terhadap *confidence* memiliki nilai kontribusi sebesar 32,6% dan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan

hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *aggreableness* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Dengan demikian tipe kepribadian *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Goldberg (1981) mengungkapkan bahwa individu dengan tipe kepribadian *aggreableness* ditandai dengan individu yang memiliki kemampuan dalam beradaptasi, suka mengalah, dapat mengatasi konflik, suka membantu orang lain dan percaya. Ketika individu memiliki kepercayaan diri hal tersebut akan membuat individu mampu menghadapi permasalahan yang dalam karir (Savickas, 2012). Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dursun dan Argan (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada tipe kepribadian *aggreableness* terhadap *career confidence* dengan nilai kontribusi sebesar 11%.

20. *Neuroticism* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat memprediksi *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,065 ($p < 0,05$).

Peneliti berassumsi bahwa ketidakmampuan tipe kepribadian *neuroticism* untuk memprediksi aspek adaptabilitas karir yakni *confidence* karena individu dengan tipe kepribadian *neuroticism* akan membuat individu memiliki kinerja yang buruk dan memiliki motivasi yang rendah (Goldberg, 1981). Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kepercayaan diri individu dalam membangun karirnya yang dimana Savickas dan Profeli (2012) menyatakan bahwa individu yang memiliki *career confidence* yang baik akan memiliki kegigihan, berusaha keras, serta tekun dalam mencapai karir yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan Chartrand *et al* (1993) memperoleh hasil bahwa individu dengan *neuroticism* meningkat, akan mempengaruhi keputusan karir. Individu yang memiliki rasa kewajiban untuk sukses, disiplin, dan memiliki perilaku berhati-hati dengan karakteristik kesadaran yang kuat yang akan mempengaruhi kontrol, kepercayaan diri, disiplin diri, usaha serta pengendalian diri yang dibutuhkan dalam mengambil keputusan (Savickas, 2012)

4.3 Limitasi Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini tidak tersebar secara merata pada salah variabel demografi yaitu jenis kelamin, dimana responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki. Sehingga hasil deskriptif dalam penelitian ini cenderung menggambarkan *big five personality* dan adaptabilitas karir pada perempuan.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 405 orang responden dan masih belum dapat dianggap mewakili populasi mahasiswa tingkat akhir di Makassar yang jumlahnya cukup besar. Sehingga, peneliti membatasi hasil penelitian ini hanya berlaku pada responden yang menjadi penelitian ini



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui *big five personality* sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *extraversion*, dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.
- b. Tipe kepribadian *conscientiousness*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *openness to experience*, *extraversion*, dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.
- c. Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

- d. Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui *big five personality* sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, peneliti menyarankan beberapa hal, yakni:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Mahasiswa diharapkan dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber secara optimal agar memiliki perencanaan karir yang baik.
 - b. Mahasiswa diharapkan bertanggung jawab atas pilihan karir yang diambil, agar dapat mengeksplorasi berbagai situasi dan peran penting dalam mencapai karir yang diinginkan.
2. Bagi Orangtua
 - a. Orangtua diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi mahasiswa untuk menentu pilihan karir yang sesuai
 - b. Orangtua diharapkan membimbing dan mengarahkan anak agar memiliki kepercayaan diri sehingga anak dapat memiliki mencapai karir sesuai rencana.

3. Peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini menghubungkan adaptabilitas karir dan *big five personality*. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait adaptabilitas karir agar dapat menggunakan variabel lain.
- b. Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait adaptabilitas karir dan *big five personality* agar menggunakan responden penelitian dalam jumlah yang setara.
- c. Responden dalam penelitian ini menggunakan kriteria mahasiswa tingkat akhir. Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait adaptabilitas karir dan *big five personality* diharapkan melakukan penelitian kepada responden dengan kriteria yang lain misalnya individu yang telah bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, H., Azwar, S. (2019). Indonesian Adaptation and Psychometric Properties Evaluation of the Big Five Personality Inventory IPIP-BFM-50. *Jurnal Psikologi*, 46(1), 32-44.
- Andersen, P dan Vandehey, M. (2012). *Career Counseling and Development in Global Economy*.
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging Adulthood: The Winding Road From The Late Teens Trought The Twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (2003). *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bergen, R. J. S. (2006). *Family Influences on Young Adult Career Development and Aspiration*. University of North Texas.
- Brown, S. D., Associates. (2002). *Career Choice and Development Four Edition*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Brown, S. D., Lent, R. W. (2005). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Canada: Jhon Wiley & Sons.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzetta, M. E. (2011). Explaining Career Decision Making Self-Efficacy: Personality, Cognitions, and Culturak Mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59, 400-411.
- Casmini. (2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media
- Chan, D. (2014). *Individual Adaptability to Changes at Work New Direction in Research*. New York: Routledge.
- Chartrand, J. M., Rose, M.L., Elliot, T.R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the: Personality, Problem Solving, and Career Descision-Making Style Correlates of Career Indecision. *Journal of Career Assesment*, 1(1), 66-82.
- Chen, B., Marcus, J. (2012). Students' Self-Presentation on Facebook: An Examination of Personality and Sel-Construal Factors. *Computers in Human Behavior*, 2091-2099.

- Coetzee, M & Harry, N. (2013). Emotional Intelligence As a Predictor of Employees Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.001.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: an Exploratory Study Among Black Call Centre Agents. *South African Journal of Psychology*, 81-92.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1986). Personal Stability and its Implaction for Clinical Psychology. *Clinical Psychology Review*, 407-423
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving areer anxiety and Indecision: Perceived Control and Faculty Affiliations. *Social Psychology of Education*, 14(3). 409-426.
- Degges, S., & Collon, B. (2012). *Counseling Boys and Young Men*. New York: Springer Publishing Company.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, N. K., & Afifah, D. R. (2019). Analisis Perilaku *Cyberbullying* Ditinjau dari *Big Five Personality* dan Kemampuan Literasi Sosial Media. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 9 (1). 79-88.
- Duffy, D. R. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Student. *Journal of Career Assesment*, 18(4), 420-430.
- Dursun, M.T., & Argan, M.T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability?. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 4(10), 107-115.
- Fatmawiyati, J., Nurdibyanandaru, D., & Suminar, D. R. (2020). Peran Learning Goal Orientation dan Big Five Personality terhadap Adaptabilitas Karier Siswa SMK. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 217-236.
- Fatmawati, F. (2016). Peran keluarga terhadap pembentukan kepribadian Islam bagi remaja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 27(1), 17-31.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2014). *Teori Kepribadian Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Fieldman, R. S. (1993). *Essential of Understanding Psychology*. New York: Mc Graw Humanika
- Fiori, M., Bollman, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lower Job Stress: The Role Of Affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Frisch, N. C. (2006). *Psychiatric Mental Health Nursing*. Canada: Thomson Delmar Learning.
- Gati., & Saka. (2001). High Scool Career, Related Decision, Making Difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-34.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldberg, L. R. (1981). Languange and Individual differences : The Search for Universal in Personality Lexicons. In L. Wheeler. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Goldberg, L. R. (1992). The Develepment of Makers for the Big Five-Factor Structure. *Journal of Psychological Assesment*, 4(1), 26-42.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai Z., Ye, L., & Li, Y., (2013). Career Adaptability, Job Search Self Efficacy and Outcomes: A Three-Wave Investigation Among Chinese University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Hakimi, S., Hejazi, E., & Lavasani, M. G. (2011). The Relationship Between Personality Traits and Student's Academic Achievement. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 29, 836-845.
- Hardiyanti, R. (2013). *Burnout ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343-360.
- Hirschi. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hurlock, E. B. (1991). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentan Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevish., Konopaske., & Matteson. (2016). *Organizational Behavior and Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- John, P. O., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: *History, measurement, and Theoretical perspectives*. New York: Guildford.

- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Kardavi, M & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah*, 2(1), 178-201.
- Kim, H. J., Shin, K. H., Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 96-104.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 168-177.
- Koen, J., Klehe, U.C., & Vianen, V.A.E.M. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2001). *Prinsip-prinsip Pemasaran Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Labaiga, N. G. E., & Tuda, J., & Kundre, R. (2019). Hubungan Pola Asuh Orang Tua dengan Kepribadian Remaja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Remboken. *E-Journal Keperawatan*, 1-9.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2002). *Personality Psychology: Domain of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw Hill.
- Leboowitz, S. (2015). A Psychologist Says These Personality Types Are Most Likely to Clash at Work.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Fang, Z. (2015). Big Five Personality and BIS/BAS Traits as Predictors of Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Lim, B. C., Ployhart, R. E. (2006). Assessing the Convergent and Discriminant Validity of Goldberg's International Personality Item Pool. *Organizational Research Methods*, 29-54.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adaptability Scale-short form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1-14.

- Maree, J. G. & Hance, Y. (2013). The Value of Life Design Counseling for an Adolescent who stutters. *Journal of Psychology in Africa*, 21(2), 211-228.
- McCrae, R. R. (2011). 5 Years of Progress: A Reply to Block. *Journal of Research in Personality*, 35, 108-113.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (*Big Five Personality Model*) dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10-16.
- Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180.
- Negru, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental Trajectories and Reciprocal Associations Between Career Adaptability and Vocational Identity: A Three-Wave Longitudinal Study with Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*. 88, 131-142.
- Ngo, Hang Y., Foley, S., Ji, M. S., & Loi, R. (2013). Linking Gender Role Orientation to Subjective Career Success: The Mediating Role of Psychology Capital. *Journal of Career Assessment*.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career Adaptability as Mediator Between Personality and Career Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Papalia, dkk. (2009). *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 31-48.
- Pervin, *et all.* (terjemahan Anwar, 2010). *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Powell, D. F. & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating Factors Associated with the career maturity of high school student. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 145-158.
- Purwanto, N. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Putri, S., & Suryani, A. I. (2019). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Hidup dengan Keberanian sebagai Pemediasi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 10(2), 75-87.
- Qadri, A. J. & Murkhana. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Keterikatan Karir yang Dimediasi oleh Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3, 36-46.
- Raisunnisa, & Megawati. (2019). Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Keterikatan Karir dengan Adaptabilitas Karir sebagai Pemediasi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1), 36-56.
- Raisunnisa., & Megawati. (2019). Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Keterikatan Karir dengan Adaptabilitas Karir sebagai Pemediasi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1), 36-56.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2018). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361-370.
- Rammstedt, B., & John, O. P., (2007). Measuring Personality in One Minute or Less: a 10-item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Rogers, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.P. (2012). Career adap-tabilies Scale in a French-Speaking Swiss Sample: Psychometric Properties and Relationships to Personality and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rosito, A. C. (2018). Ekplorasi Tipe Kepribadian *Big Five Personality Traits* dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 4(2), 6-13.
- Rosito, A. C. (2018). Ekplorasi Tipe Kepribadian *Big Five Personality Traits* dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 4(2), 6-13.
- Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 5(1), 1-11.

- Rottinghaus., Patrick, J., Day, S.X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk Psikologi*. Yogyakarta: Sanata Dharma.
- Santoso, S. (2002). *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid dua*. Jakarta: Erlangga.
- Saricaoglu, H., & Arslan, Coskun. (2013). An Investigation Into Psychological Well-being Levels of Higher Education Students with Respect to Personality Traits and Self-Compassion. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(4), 2097-2104.
- Savickas, M. L & Profeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Realibility, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability : An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *Thecareer Developmentquarterly*. 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S.D. Brown (Eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., & Guichard, J. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction In the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.004.
- Savickas, M. L., Profeli, J. E. (2011). Revision of The Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 335-347.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Research: a Critical Analysis*. London: Taylor & Francis
- Seligman, L. (1994). *Development Career Counseling and Assesment 2 Edition*. California: Sage.
- Sharf, R. (2006). *Applying Career Counseling and Assesment 2nd Edition*. California: Sage.
- Sisca, W. G. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2).
- Sisca., & Gunawan, W. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karir Remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111-119.

- Siswoyo (2007). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta:UNY Press
- Steinberg, L. D. (1999). *Adolescenes 5 Edition*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., & Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Teixeira, M. A., P., Lassance, M. C. P., Magalhaes, M.O., & Duarte, M.E. (2012). Career adaptabilities scale-Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 680-685.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity Questionts, Enviromental Variables and Career Adaptability in Student Nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3),251-257.
- Utami, S. A., Grasiawaty, N., & Akmal, S. Z. (2018). Hubungan Tipe Kepribadian berdasarkan *Big Five Theory Personality* dengan Kebimbangan Karier pada Siswa SMA. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 11-18.
- van Vianen, A.E.M., Klehe, U.C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adaptabilities Scale – Netherlands form: Psychometric Properties and Relationships to Ability, Personality and Regulatory Focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Wicaksana, S. A., Novasari, E. P., & Octafiany, T. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas NEO-PI-R Versi Humanika Consulting. *Researchgate*, doi: 10,13140.
- Winkel, W. S. (2004). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Yusuf, S. (2012). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, S., & Nurihsan, A.J. (2011). *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of change in Career adaptability over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 188-198.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

BOSOWA

Lampiran 1 Skala Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Indah Nirwani, Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penelitian. Untuk maksud tersebut, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi skala berikut sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya. Seluruh informasi atau data yang Anda berikan akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

kriteria Responden:

1. Mahasiswa(i) akhir yang aktif di Kota Makassar
2. Usia 20-25 tahun

Atas kesediaan dan partisipasi Anda saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Indah Nirwani
NIM: 4518091106

Identitas Responden

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin : P/L
Usia :
Suku :
Asal Universitas :
Jurusan :
Semester :

Petunjuk Pengerjaan

Berikut ini terdapat 74 item pernyataan yang mungkin Anda alami. Anda dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi diri Anda saat ini. Semua jawaban yang Anda berikan adalah "BENAR" selama Anda mengisi sesuai dengan kondisi Anda yang sesungguhnya.

Pada setiap pernyataan, terdapat 5 pilihan jawaban. Anda dimohon untuk memilih 1 jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dari setiap pernyataan dengan cara:

Pilihlah "SANGAT SESUAI" jika pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "SESUAI" jika pernyataan tersebut SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "NETRAL" jika pernyataan tersebut NETRAL dengan diri Anda.

Pilihlah "TIDAK SESUAI" jika pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "SANGAT TIDAK SESUAI" jika pernyataan tersebut "SANGAT TIDAK SESUAI" dengan diri Anda.

SKALA 1

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
1. Saya memikirkan akan seperti apa saya di masa depan					
2. Saya menyadari bahwa pilihan saya pada saat ini akan membentuk masa depan saya					
3. Saya mempersiapkan diri untuk pekerjaan saya nantinya					
4. Saya sadar akan pilihan pendidikan dan pekerjaan merupakan langkah yang harus saya lakukan					
5. Saya merencanakan cara yang tepat agar cita-cita dan pekerjaan saya dapat tercapai					
6. Saya peduli dengan masa depan saya					
7. Saya berusaha agar tetap semangat dalam proses mencapai cita-cita dan					

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
pekerjaan saya di masa depan					
8. Saya membuat keputusan sendiri mengenai pekerjaan yang akan saya jalani nantinya					
9. Saya bertanggung jawab atas tindakan-tindakan yang saya lakukan untuk mencapai cita-cita dan pekerjaan di masa depan					
10. Saya teguh pada pendirian saya					
11. Saya mengandalkan diri dalam mencapai masa depan					
12. Saya melakukan hal-hal yang saya yakini benar dalam mencapai masa depan					
13. Saya menjelajahi lingkungan di sekitar saya					
14. Saya mencari peluang agar bisa berkembang					
15. Saya mencari tahu berbagai informasi mengenai pilihan-pilihan lain sebelum mengambil keputusan					
16. Saya melihat berbagai cara					

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
dalam melakukan sesuatu yang terkait dengan masa depan saya					
17.Saya mencari tahu lebih detail atau lebih dalam mengenai hal-hal yang saya pertanyakan terkait masa depan saya					
18.Saya penasaran terhadap peluang-peluang baru yang ada terkait dengan masa depan saya					
19.Saya menyelesaikan tugas secara efisien					
20.Saya memastikan semua yang saya lakukan berjalan dengan baik					
21.Saya mempelajari keterampilan-keterampilan baru					
22.Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
23.Saya mampu mengatasi rintangan atau hambatan yang ada					
24.Saya mampu menyelesaikan					

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
masalah yang saya alami					

SKALA 2

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
1. Saya menghidupkan suasana dalam suatu acara					
2. Saya tidak terlalu memedulikan orang lain					
3. Saya selalu mempersiapkan segala hal					
4. Saya mudah merasa tertekan					
5. Saya menguasai banyak kosakata					
6. Saya tidak banyak berbicara					
7. Saya peduli dengan orang lain					
8. Saya meninggalkan barang pribadi di sembarang tempat					
9. Saya merasa tenang hampir setiap saat					
10.Saya kesulitan memahami ide yang bersifat abstrak					

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
11.Saya merasa nyaman berada di sekitar orang lain					
12.Saya bersikap kasar pada orang lain					
13.Saya memperhatikan hal-hal secara rinci					
14.Saya mudah khawatir					
15.Saya memiliki imajinasi yang sangat kuat					
16.Saya lebih suka bekerja di belakang layar					
17.Saya bersimpati dengan perasaan orang lain					
18.Saya mengacaukan banyak hal					
19.Saya jarang merasa sedih					
20.Saya memulai suatu percakapan					
21.Saya segera mengerjakan tugas yang diberikan					
22.Saya mudah merasa terganggu					
23.Saya memiliki ide-ide yang cemerlang					
24.Saya sedikit berkata					
25.Saya lemah lembut					

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
26.Saya sering lupa meletakkan barang kembali pada tempatnya					
27.Saya mudah merasa kesal					
28.Saya tidak memiliki imajinasi yang baik					
29.Saya berinteraksi dengan banyak orang dalam suatu acara					
30.Saya tidak terlalu tertarik dengan kondisi orang lain					
31. Saya menyukai keteraturan					
32.Saya memiliki perasaan yang berubah-ubah					
33.Saya cepat dalam memahami sesuatu					
34.Saya tidak suka menjadi pusat perhatian					
35.Saya meluangkan waktu untuk orang lain					
36.Saya mengabaikan tugas-tugas saya					
37.Saya memiliki suasana hati yang sering cepat berubah					
38.Saya menggunakan istilah-istilah yang sulit					

Item	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
39.Saya tidak keberatan menjadi pusat perhatian					
40.Saya memahami perasaan orang lain					
41.Saya melakukan aktivitas sesuai jadwal atau agenda					
42.Saya mudah merasa jengkel					
43.Saya meluangkan waktu untuk merefleksikan berbagai hal					
44.Saya tidak banyak berbicara pada orang yang tidak dikenal					
45.Saya membuat orang lain merasa nyaman					
46.Saya telaten dalam mengerjakan tugas					
47.Saya sering merasa sedih					
48.Saya memiliki banyak ide					

**Lampiran 2 Tabulasi Data
Concern**

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	28	54	26	107	30	160	26	213	29	266	27	319	25	372	24
2	27	55	28	108	29	161	29	214	29	267	26	320	24	373	22
3	26	56	26	109	26	162	21	215	20	268	24	321	26	374	24
4	30	57	30	110	23	163	24	216	22	269	30	322	24	375	25
5	23	58	26	111	26	164	28	217	28	270	23	323	27	376	25
6	29	59	30	112	21	165	24	218	29	271	24	324	26	377	24
7	26	60	28	113	24	166	28	219	28	272	26	325	30	378	27
8	25	61	26	114	26	167	21	220	27	273	26	326	25	379	22
9	24	62	21	115	18	168	28	221	24	274	23	327	25	380	30
10	29	63	22	116	30	169	28	222	22	275	27	328	28	381	27
11	27	64	26	117	30	170	24	223	26	276	27	329	26	382	27
12	29	65	18	118	21	171	30	224	29	277	28	330	24	383	21
13	24	66	26	119	28	172	26	225	23	278	20	331	30	384	28
14	26	67	26	120	30	173	24	226	29	279	27	332	19	385	22
15	28	68	23	121	27	174	22	227	23	280	24	333	27	386	27
16	24	69	29	122	30	175	28	228	22	281	25	334	22	387	30
17	24	70	23	123	25	176	26	229	25	282	27	335	28	388	25
18	28	71	24	124	29	177	25	230	22	283	21	336	18	389	23
19	21	72	25	125	26	178	27	231	27	284	29	337	24	390	23
20	27	73	28	126	25	179	26	232	28	285	27	338	25	391	26
21	24	74	30	127	20	180	27	233	24	286	30	339	29	392	29
22	28	75	23	128	19	181	29	234	26	287	24	340	28	393	27
23	28	76	23	129	30	182	22	235	25	288	25	341	26	394	23
24	27	77	28	130	24	183	26	236	25	289	26	342	28	395	28
25	30	78	28	131	30	184	29	237	29	290	30	343	29	396	25
26	26	79	30	132	22	185	30	238	22	291	25	344	17	397	27
27	26	80	26	133	23	186	29	239	30	292	24	345	25	398	27
28	23	81	20	134	26	187	26	240	20	293	26	346	27	399	25
29	27	82	26	135	28	188	27	241	29	294	24	347	26	400	21
30	24	83	26	136	25	189	26	242	24	295	26	348	22	401	30
31	23	84	24	137	23	190	25	243	17	296	28	349	25	402	29
32	29	85	24	138	27	191	30	244	30	297	28	350	26	403	26
33	24	86	24	139	30	192	27	245	27	298	24	351	26	404	26
34	26	87	23	140	23	193	27	246	30	299	25	352	26	405	22
35	26	88	22	141	26	194	25	247	27	300	27	353	29		
36	27	89	20	142	30	195	30	248	29	301	22	354	28		
37	25	90	28	143	29	196	29	249	30	302	28	355	28		
38	26	91	25	144	27	197	25	250	29	303	25	356	25		
39	22	92	27	145	22	198	24	251	25	304	28	357	30		
40	29	93	24	146	27	199	26	252	30	305	22	358	24		
41	25	94	28	147	26	200	25	253	22	306	29	359	26		
42	25	95	30	148	22	201	22	254	30	307	30	360	30		
43	25	96	29	149	24	202	23	255	28	308	23	361	28		
44	27	97	29	150	28	203	26	256	25	309	24	362	25		
45	29	98	19	151	30	204	24	257	22	310	30	363	30		
46	21	99	26	152	30	205	24	258	28	311	27	364	27		
47	25	100	25	153	30	206	15	259	24	312	29	365	23		
48	24	101	24	154	27	207	28	260	27	313	30	366	24		
49	21	102	28	155	24	208	21	261	22	314	20	367	22		
50	28	103	26	156	29	209	26	262	26	315	27	368	24		
51	30	104	22	157	25	210	26	263	25	316	25	369	28		
52	25	105	25	158	25	211	28	264	27	317	21	370	29		
53	21	106	24	159	28	212	29	265	27	318	26	371	26		

Control

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	24	54	23	107	28	160	23	213	26	266	27	319	29	372	24
2	25	55	22	108	29	161	26	214	25	267	25	320	24	373	23

3	22	56	24	109	28	162	19	215	24	268	24	321	30	374	22
4	23	57	29	110	23	163	19	216	25	269	28	322	22	375	23
5	21	58	22	111	28	164	24	217	28	270	23	323	26	376	26
6	28	59	28	112	26	165	24	218	29	271	22	324	26	377	21
7	25	60	28	113	18	166	29	219	28	272	21	325	27	378	23
8	24	61	28	114	24	167	23	220	29	273	27	326	23	379	21
9	24	62	23	115	19	168	25	221	22	274	24	327	26	380	30
10	26	63	18	116	30	169	26	222	19	275	24	328	30	381	20
11	28	64	22	117	23	170	23	223	28	276	24	329	24	382	27
12	27	65	21	118	19	171	26	224	30	277	29	330	24	383	21
13	24	66	24	119	26	172	18	225	25	278	21	331	21	384	28
14	24	67	23	120	29	173	26	226	24	279	22	332	16	385	23
15	30	68	27	121	28	174	19	227	23	280	22	333	26	386	29
16	22	69	29	122	26	175	24	228	24	281	25	334	22	387	29
17	26	70	22	123	28	176	28	229	24	282	21	335	27	388	26
18	23	71	27	124	30	177	26	230	22	283	20	336	19	389	29
19	20	72	26	125	25	178	22	231	24	284	29	337	25	390	19
20	30	73	30	126	23	179	25	232	29	285	21	338	23	391	23
21	18	74	28	127	17	180	29	233	24	286	28	339	26	392	29
22	30	75	24	128	20	181	26	234	21	287	24	340	28	393	24
23	29	76	23	129	30	182	21	235	24	288	22	341	27	394	22
24	27	77	27	130	24	183	26	236	24	289	25	342	29	395	19
25	28	78	26	131	30	184	25	237	27	290	29	343	27	396	26
26	27	79	30	132	28	185	24	238	22	291	24	344	18	397	21
27	25	80	23	133	27	186	27	239	29	292	24	345	30	398	22
28	23	81	22	134	26	187	24	240	25	293	28	346	24	399	19
29	23	82	24	135	24	188	27	241	28	294	23	347	26	400	22
30	22	83	26	136	23	189	24	242	17	295	26	348	23	401	30
31	22	84	26	137	25	190	22	243	18	296	27	349	24	402	30
32	23	85	21	138	29	191	29	244	30	297	28	350	24	403	21
33	22	86	23	139	29	192	29	245	21	298	24	351	30	404	24
34	23	87	21	140	27	193	24	246	29	299	25	352	24	405	21
35	26	88	24	141	23	194	19	247	30	300	28	353	29		
36	25	89	17	142	26	195	28	248	23	301	20	354	30		
37	30	90	26	143	29	196	30	249	30	302	24	355	27		
38	26	91	23	144	29	197	24	250	25	303	24	356	25		
39	22	92	27	145	23	198	25	251	24	304	24	357	28		
40	30	93	24	146	29	199	23	252	25	305	20	358	24		
41	25	94	27	147	26	200	23	253	25	306	25	359	24		
42	19	95	29	148	19	201	24	254	29	307	26	360	28		
43	22	96	24	149	24	202	20	255	25	308	19	361	26		
44	24	97	27	150	24	203	24	256	25	309	24	362	29		
45	28	98	17	151	30	204	24	257	17	310	27	363	28		
46	15	99	20	152	28	205	24	258	29	311	24	364	29		
47	21	100	25	153	30	206	20	259	21	312	29	365	23		
48	18	101	22	154	27	207	23	260	27	313	24	366	27		
49	19	102	30	155	24	208	27	261	26	314	25	367	23		
50	29	103	25	156	28	209	21	262	19	315	24	368	23		
51	28	104	22	157	20	210	28	263	22	316	26	369	26		
52	24	105	23	158	24	211	25	264	25	317	19	370	29		
53	22	106	21	159	27	212	27	265	27	318	18	371	25		

Curiosity

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	27	54	24	107	29	160	22	213	26	266	26	319	26	372	24
2	25	55	27	108	29	161	27	214	24	267	22	320	12	373	22
3	22	56	25	109	30	162	18	215	24	268	24	321	30	374	24
4	29	57	29	110	23	163	21	216	23	269	26	322	21	375	22
5	23	58	22	111	26	164	22	217	24	270	20	323	29	376	25
6	23	59	30	112	25	165	24	218	27	271	20	324	28	377	18
7	27	60	29	113	18	166	28	219	28	272	23	325	24	378	23

8	24	61	27	114	25	167	23	220	23	273	30	326	23	379	19
9	23	62	20	115	23	168	25	221	23	274	24	327	23	380	30
10	23	63	21	116	29	169	25	222	21	275	25	328	30	381	25
11	28	64	24	117	28	170	22	223	24	276	24	329	26	382	29
12	27	65	20	118	24	171	25	224	30	277	29	330	24	383	24
13	24	66	25	119	24	172	26	225	21	278	19	331	18	384	27
14	23	67	28	120	30	173	21	226	27	279	24	332	15	385	27
15	26	68	29	121	25	174	23	227	20	280	25	333	24	386	26
16	22	69	28	122	27	175	24	228	24	281	22	334	23	387	28
17	26	70	24	123	30	176	24	229	24	282	21	335	29	388	23
18	23	71	22	124	28	177	24	230	24	283	22	336	23	389	19
19	23	72	24	125	22	178	24	231	30	284	29	337	22	390	21
20	26	73	25	126	19	179	26	232	29	285	24	338	18	391	24
21	20	74	29	127	21	180	24	233	24	286	29	339	26	392	30
22	26	75	23	128	21	181	27	234	26	287	24	340	26	393	24
23	27	76	24	129	28	182	20	235	24	288	23	341	29	394	24
24	23	77	29	130	24	183	19	236	23	289	27	342	30	395	23
25	27	78	26	131	29	184	24	237	27	290	29	343	24	396	21
26	23	79	30	132	29	185	27	238	21	291	28	344	15	397	25
27	23	80	25	133	22	186	26	239	29	292	24	345	27	398	22
28	22	81	26	134	26	187	27	240	26	293	22	346	25	399	21
29	25	82	22	135	24	188	24	241	29	294	24	347	22	400	21
30	24	83	22	136	29	189	23	242	27	295	23	348	24	401	30
31	17	84	22	137	22	190	18	243	17	296	27	349	27	402	28
32	26	85	18	138	28	191	23	244	29	297	24	350	25	403	23
33	19	86	22	139	30	192	27	245	26	298	20	351	24	404	21
34	27	87	28	140	29	193	24	246	28	299	24	352	22	405	26
35	22	88	24	141	24	194	19	247	29	300	26	353	26		
36	26	89	14	142	22	195	28	248	25	301	23	354	30		
37	29	90	28	143	30	196	28	249	23	302	23	355	23		
38	27	91	27	144	28	197	26	250	22	303	24	356	22		
39	20	92	24	145	23	198	25	251	24	304	25	357	25		
40	27	93	24	146	28	199	24	252	23	305	20	358	23		
41	25	94	27	147	26	200	21	253	25	306	28	359	27		
42	26	95	26	148	22	201	26	254	29	307	24	360	30		
43	21	96	28	149	24	202	24	255	29	308	18	361	23		
44	23	97	26	150	24	203	24	256	24	309	23	362	24		
45	24	98	16	151	29	204	24	257	22	310	30	363	30		
46	22	99	24	152	30	205	19	258	29	311	23	364	21		
47	23	100	25	153	25	206	25	259	30	312	29	365	23		
48	19	101	25	154	27	207	24	260	26	313	27	366	23		
49	21	102	30	155	24	208	24	261	19	314	12	367	23		
50	22	103	23	156	27	209	18	262	21	315	22	368	15		
51	29	104	20	157	25	210	26	263	27	316	19	369	28		
52	25	105	23	158	24	211	27	264	23	317	18	370	24		
53	16	106	24	159	24	212	24	265	22	318	16	371	30		

Confidence

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	26	54	25	107	30	160	18	213	24	266	22	319	24	372	24
2	24	55	28	108	29	161	25	214	24	267	19	320	20	373	22
3	21	56	24	109	23	162	20	215	24	268	24	321	30	374	23
4	23	57	26	110	20	163	16	216	27	269	21	322	20	375	19
5	22	58	21	111	23	164	24	217	27	270	20	323	27	376	21
6	22	59	28	112	21	165	24	218	27	271	19	324	23	377	23
7	28	60	26	113	20	166	28	219	28	272	19	325	21	378	17
8	22	61	28	114	23	167	22	220	23	273	30	326	27	379	20
9	23	62	23	115	16	168	26	221	21	274	24	327	22	380	30
10	25	63	16	116	28	169	26	222	22	275	27	328	30	381	21
11	24	64	26	117	22	170	24	223	27	276	24	329	23	382	28
12	29	65	24	118	17	171	24	224	21	277	29	330	24	383	19

13	24	66	28	119	21	172	23	225	17	278	21	331	16	384	24
14	23	67	24	120	30	173	21	226	28	279	21	332	15	385	24
15	26	68	27	121	27	174	23	227	23	280	23	333	23	386	27
16	24	69	29	122	29	175	24	228	24	281	20	334	15	387	28
17	24	70	25	123	28	176	29	229	24	282	28	335	27	388	22
18	26	71	27	124	29	177	25	230	24	283	19	336	20	389	24
19	21	72	19	125	25	178	21	231	30	284	30	337	21	390	21
20	25	73	20	126	18	179	21	232	30	285	17	338	17	391	23
21	24	74	29	127	20	180	26	233	23	286	29	339	27	392	25
22	23	75	24	128	21	181	24	234	25	287	24	340	29	393	24
23	25	76	24	129	24	182	18	235	24	288	18	341	28	394	19
24	22	77	24	130	24	183	18	236	20	289	25	342	26	395	28
25	30	78	25	131	29	184	22	237	22	290	28	343	28	396	23
26	23	79	27	132	28	185	24	238	19	291	23	344	17	397	22
27	20	80	21	133	23	186	28	239	29	292	24	345	26	398	18
28	26	81	23	134	26	187	21	240	21	293	24	346	26	399	20
29	24	82	18	135	24	188	25	241	30	294	23	347	21	400	21
30	21	83	21	136	27	189	22	242	19	295	19	348	21	401	30
31	17	84	22	137	27	190	18	243	16	296	27	349	26	402	30
32	26	85	17	138	30	191	24	244	28	297	25	350	24	403	21
33	19	86	24	139	29	192	23	245	21	298	20	351	24	404	21
34	26	87	20	140	22	193	23	246	28	299	24	352	21	405	22
35	21	88	23	141	25	194	19	247	29	300	29	353	23		
36	24	89	14	142	22	195	28	248	20	301	24	354	28		
37	30	90	23	143	30	196	25	249	26	302	24	355	24		
38	24	91	22	144	26	197	22	250	22	303	24	356	22		
39	22	92	23	145	23	198	24	251	24	304	22	357	26		
40	24	93	24	146	25	199	20	252	24	305	22	358	22		
41	24	94	26	147	25	200	20	253	26	306	26	359	25		
42	24	95	27	148	21	201	16	254	29	307	24	360	30		
43	23	96	29	149	24	202	24	255	22	308	20	361	25		
44	25	97	25	150	24	203	21	256	22	309	24	362	19		
45	22	98	23	151	26	204	24	257	19	310	28	363	25		
46	23	99	22	152	29	205	18	258	25	311	20	364	20		
47	20	100	23	153	22	206	21	259	30	312	29	365	21		
48	18	101	24	154	25	207	24	260	25	313	19	366	24		
49	22	102	25	155	18	208	23	261	22	314	12	367	15		
50	27	103	20	156	27	209	19	262	20	315	20	368	20		
51	29	104	20	157	18	210	25	263	21	316	20	369	23		
52	26	105	23	158	23	211	22	264	24	317	19	370	24		
53	18	106	23	159	24	212	24	265	22	318	17	371	22		

Openness to Experience

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	27	54	33	107	26	160	22	213	28	266	31	319	17	372	27
2	29	55	31	108	29	161	30	214	28	267	30	320	38	373	27
3	28	56	29	109	33	162	26	215	29	268	34	321	33	374	30
4	30	57	38	110	27	163	27	216	34	269	30	322	30	375	33
5	26	58	31	111	24	164	32	217	31	270	18	323	33	376	31
6	22	59	39	112	31	165	32	218	32	271	34	324	30	377	26
7	31	60	33	113	31	166	33	219	33	272	28	325	24	378	31
8	27	61	35	114	30	167	29	220	31	273	29	326	35	379	22
9	29	62	35	115	29	168	29	221	26	274	27	327	33	380	36
10	27	63	22	116	37	169	31	222	29	275	31	328	34	381	26
11	28	64	34	117	29	170	26	223	29	276	32	329	43	382	29
12	39	65	32	118	24	171	34	224	27	277	26	330	32	383	26
13	32	66	31	119	29	172	31	225	27	278	17	331	26	384	28
14	31	67	32	120	36	173	27	226	36	279	29	332	28	385	29
15	35	68	29	121	25	174	29	227	23	280	32	333	26	386	20
16	32	69	29	122	37	175	27	228	26	281	27	334	28	387	31
17	26	70	29	123	34	176	34	229	35	282	29	335	32	388	31

18	30	71	29	124	32	177	27	230	33	283	27	336	29	389	28
19	29	72	27	125	26	178	30	231	41	284	35	337	26	390	23
20	25	73	32	126	29	179	29	232	39	285	27	338	30	391	27
21	25	74	37	127	27	180	29	233	27	286	36	339	37	392	31
22	27	75	32	128	26	181	35	234	31	287	32	340	37	393	35
23	32	76	29	129	32	182	28	235	33	288	24	341	26	394	27
24	39	77	27	130	31	183	28	236	28	289	36	342	36	395	34
25	41	78	36	131	31	184	26	237	25	290	33	343	29	396	33
26	28	79	31	132	32	185	26	238	26	291	27	344	31	397	37
27	37	80	25	133	27	186	29	239	36	292	32	345	27	398	26
28	27	81	27	134	29	187	29	240	31	293	25	346	35	399	27
29	33	82	26	135	33	188	33	241	36	294	31	347	25	400	30
30	31	83	29	136	34	189	27	242	34	295	27	348	27	401	45
31	29	84	30	137	36	190	26	243	34	296	33	349	27	402	27
32	31	85	27	138	39	191	27	244	41	297	28	350	31	403	28
33	28	86	23	139	28	192	26	245	30	298	27	351	36	404	29
34	34	87	27	140	38	193	21	246	33	299	28	352	23	405	24
35	30	88	25	141	28	194	22	247	32	300	31	353	31		
36	27	89	26	142	29	195	31	248	29	301	27	354	40		
37	38	90	37	143	37	196	28	249	22	302	29	355	27		
38	34	91	32	144	30	197	26	250	39	303	33	356	30		
39	31	92	28	145	30	198	32	251	32	304	31	357	32		
40	34	93	32	146	27	199	25	252	28	305	23	358	25		
41	35	94	25	147	33	200	35	253	33	306	27	359	29		
42	29	95	33	148	26	201	27	254	32	307	27	360	28		
43	24	96	33	149	25	202	30	255	33	308	27	361	27		
44	32	97	26	150	30	203	27	256	30	309	31	362	29		
45	32	98	32	151	34	204	27	257	25	310	33	363	24		
46	33	99	28	152	29	205	26	258	26	311	26	364	29		
47	26	100	32	153	28	206	22	259	34	312	29	365	27		
48	29	101	31	154	27	207	29	260	31	313	31	366	30		
49	28	102	36	155	21	208	28	261	31	314	28	367	38		
50	28	103	24	156	31	209	24	262	34	315	34	368	29		
51	30	104	26	157	31	210	28	263	35	316	26	369	30		
52	28	105	31	158	27	211	31	264	30	317	28	370	28		
53	24	106	30	159	25	212	28	265	33	318	21	371	30		

Conscientiousness

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	45	54	43	107	39	160	36	213	32	266	36	319	26	372	34
2	37	55	44	108	37	161	43	214	37	267	28	320	27	373	34
3	28	56	40	109	40	162	31	215	37	268	38	321	35	374	27
4	41	57	47	110	38	163	29	216	39	269	39	322	35	375	35
5	27	58	41	111	33	164	34	217	38	270	35	323	40	376	31
6	34	59	34	112	31	165	40	218	31	271	26	324	40	377	31
7	38	60	38	113	25	166	47	219	27	272	33	325	30	378	31
8	35	61	44	114	29	167	34	220	45	273	30	326	37	379	28
9	37	62	27	115	31	168	37	221	33	274	30	327	36	380	44
10	38	63	26	116	44	169	37	222	33	275	31	328	34	381	40
11	36	64	40	117	33	170	40	223	35	276	32	329	36	382	42
12	49	65	29	118	24	171	39	224	34	277	31	330	32	383	29
13	39	66	32	119	33	172	31	225	23	278	22	331	34	384	30
14	37	67	37	120	28	173	32	226	30	279	36	332	27	385	35
15	43	68	36	121	23	174	39	227	28	280	28	333	32	386	42
16	36	69	31	122	25	175	34	228	31	281	32	334	27	387	44
17	39	70	32	123	31	176	41	229	39	282	35	335	37	388	44
18	41	71	42	124	50	177	41	230	39	283	31	336	36	389	34
19	30	72	30	125	41	178	30	231	38	284	45	337	36	390	33
20	31	73	32	126	29	179	29	232	49	285	25	338	42	391	33
21	36	74	43	127	39	180	34	233	32	286	36	339	29	392	35
22	37	75	41	128	30	181	43	234	33	287	40	340	40	393	40

23	37	76	40	129	29	182	30	235	40	288	29	341	33	394	28
24	31	77	30	130	40	183	29	236	37	289	30	342	42	395	37
25	46	78	39	131	42	184	33	237	34	290	38	343	40	396	40
26	42	79	36	132	33	185	29	238	32	291	40	344	29	397	36
27	31	80	31	133	33	186	45	239	37	292	32	345	31	398	30
28	39	81	30	134	38	187	34	240	25	293	38	346	36	399	41
29	36	82	34	135	36	188	38	241	41	294	36	347	43	400	33
30	29	83	36	136	44	189	33	242	33	295	37	348	35	401	50
31	28	84	34	137	37	190	30	243	34	296	43	349	40	402	32
32	38	85	34	138	48	191	29	244	46	297	40	350	38	403	34
33	29	86	34	139	33	192	32	245	30	298	33	351	40	404	31
34	35	87	31	140	32	193	29	246	33	299	38	352	30	405	33
35	32	88	35	141	31	194	34	247	46	300	36	353	32		
36	33	89	24	142	38	195	40	248	35	301	33	354	47		
37	38	90	36	143	50	196	31	249	45	302	33	355	38		
38	40	91	38	144	26	197	38	250	27	303	39	356	36		
39	35	92	37	145	30	198	39	251	31	304	30	357	39		
40	39	93	32	146	34	199	23	252	37	305	34	358	37		
41	34	94	42	147	42	200	33	253	33	306	34	359	31		
42	42	95	40	148	33	201	36	254	41	307	30	360	36		
43	41	96	37	149	37	202	38	255	38	308	32	361	38		
44	45	97	40	150	45	203	31	256	30	309	37	362	30		
45	42	98	34	151	43	204	30	257	28	310	39	363	33		
46	22	99	39	152	42	205	27	258	31	311	37	364	38		
47	34	100	36	153	31	206	30	259	36	312	43	365	32		
48	35	101	35	154	37	207	31	260	36	313	36	366	36		
49	38	102	35	155	31	208	36	261	35	314	29	367	28		
50	43	103	33	156	37	209	31	262	25	315	26	368	31		
51	40	104	36	157	47	210	30	263	35	316	32	369	39		
52	33	105	40	158	37	211	38	264	29	317	33	370	37		
53	33	106	36	159	27	212	37	265	36	318	29	371	36		

Extraversion

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	29	54	20	107	33	160	31	213	23	266	28	319	25	372	23
2	26	55	21	108	28	161	34	214	31	267	29	320	32	373	20
3	26	56	21	109	40	162	22	215	30	268	30	321	18	374	30
4	26	57	44	110	30	163	19	216	30	269	27	322	22	375	35
5	30	58	32	111	21	164	20	217	38	270	21	323	27	376	16
6	33	59	32	112	36	165	39	218	31	271	27	324	34	377	21
7	36	60	32	113	30	166	25	219	33	272	32	325	24	378	24
8	30	61	35	114	37	167	21	220	31	273	30	326	31	379	20
9	21	62	20	115	28	168	24	221	33	274	30	327	30	380	33
10	25	63	34	116	42	169	30	222	27	275	30	328	26	381	27
11	36	64	34	117	28	170	25	223	25	276	31	329	37	382	43
12	36	65	33	118	22	171	24	224	31	277	29	330	30	383	19
13	32	66	38	119	26	172	35	225	27	278	35	331	22	384	34
14	26	67	17	120	39	173	28	226	35	279	34	332	27	385	36
15	35	68	40	121	24	174	33	227	21	280	23	333	20	386	22
16	32	69	26	122	34	175	22	228	25	281	37	334	20	387	34
17	29	70	20	123	33	176	25	229	33	282	19	335	27	388	27
18	35	71	21	124	17	177	30	230	26	283	32	336	24	389	26
19	28	72	26	125	17	178	28	231	30	284	43	337	26	390	31
20	32	73	23	126	32	179	30	232	43	285	30	338	23	391	16
21	29	74	32	127	35	180	29	233	24	286	30	339	15	392	25
22	28	75	24	128	27	181	16	234	37	287	28	340	19	393	29
23	25	76	25	129	33	182	29	235	28	288	23	341	29	394	19
24	38	77	32	130	32	183	29	236	26	289	27	342	35	395	33
25	33	78	41	131	24	184	29	237	24	290	26	343	23	396	28
26	15	79	30	132	29	185	31	238	30	291	25	344	20	397	24
27	15	80	19	133	32	186	25	239	21	292	30	345	23	398	28

28	24	81	31	134	33	187	27	240	17	293	28	346	34	399	25
29	40	82	24	135	43	188	37	241	27	294	36	347	24	400	32
30	33	83	23	136	20	189	29	242	36	295	23	348	23	401	40
31	28	84	22	137	38	190	30	243	30	296	40	349	29	402	29
32	23	85	27	138	25	191	28	244	29	297	33	350	33	403	24
33	11	86	19	139	27	192	31	245	18	298	30	351	35	404	25
34	34	87	21	140	33	193	26	246	15	299	30	352	31	405	37
35	26	88	30	141	28	194	29	247	35	300	39	353	27		
36	28	89	26	142	28	195	32	248	33	301	35	354	35		
37	24	90	24	143	42	196	29	249	19	302	37	355	30		
38	27	91	34	144	36	197	27	250	35	303	36	356	26		
39	26	92	26	145	28	198	28	251	31	304	37	357	30		
40	29	93	30	146	31	199	29	252	32	305	24	358	23		
41	25	94	25	147	29	200	33	253	31	306	37	359	27		
42	23	95	41	148	32	201	29	254	38	307	30	360	35		
43	17	96	28	149	27	202	35	255	31	308	29	361	35		
44	21	97	29	150	27	203	29	256	31	309	29	362	28		
45	20	98	23	151	20	204	30	257	30	310	37	363	31		
46	37	99	35	152	22	205	29	258	23	311	26	364	39		
47	33	100	30	153	24	206	20	259	30	312	18	365	29		
48	24	101	26	154	29	207	28	260	34	313	23	366	13		
49	24	102	25	155	18	208	29	261	29	314	33	367	36		
50	20	103	23	156	28	209	27	262	19	315	16	368	30		
51	36	104	25	157	24	210	23	263	31	316	26	369	25		
52	28	105	24	158	30	211	30	264	34	317	33	370	32		
53	22	106	34	159	30	212	34	265	25	318	26	371	34		

Aggreableness

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	39	54	36	107	39	160	31	213	27	266	35	319	27	372	32
2	35	55	29	108	38	161	42	214	31	267	31	320	31	373	32
3	27	56	33	109	40	162	30	215	31	268	34	321	34	374	29
4	34	57	43	110	30	163	30	216	40	269	26	322	32	375	34
5	33	58	36	111	39	164	33	217	31	270	26	323	36	376	29
6	40	59	39	112	42	165	35	218	32	271	24	324	43	377	29
7	33	60	32	113	32	166	35	219	29	272	33	325	31	378	35
8	32	61	41	114	34	167	31	220	32	273	25	326	39	379	31
9	31	62	31	115	25	168	32	221	27	274	27	327	35	380	43
10	31	63	25	116	37	169	36	222	32	275	34	328	31	381	38
11	34	64	36	117	33	170	31	223	36	276	30	329	32	382	27
12	38	65	28	118	28	171	27	224	33	277	35	330	30	383	34
13	36	66	33	119	33	172	34	225	28	278	27	331	31	384	31
14	31	67	39	120	34	173	28	226	39	279	34	332	25	385	36
15	36	68	35	121	24	174	29	227	32	280	30	333	31	386	25
16	33	69	39	122	35	175	34	228	28	281	35	334	33	387	35
17	32	70	36	123	37	176	38	229	37	282	38	335	43	388	29
18	38	71	24	124	45	177	31	230	33	283	26	336	36	389	40
19	28	72	28	125	36	178	30	231	36	284	36	337	29	390	28
20	35	73	24	126	29	179	34	232	43	285	31	338	35	391	30
21	31	74	35	127	28	180	36	233	33	286	32	339	29	392	35
22	34	75	40	128	31	181	38	234	33	287	34	340	41	393	31
23	39	76	36	129	30	182	28	235	36	288	29	341	31	394	28
24	37	77	33	130	34	183	30	236	35	289	27	342	38	395	33
25	37	78	33	131	40	184	27	237	31	290	38	343	31	396	41
26	36	79	32	132	30	185	29	238	32	291	33	344	28	397	29
27	35	80	35	133	37	186	35	239	32	292	30	345	37	398	34
28	33	81	26	134	41	187	26	240	34	293	30	346	29	399	34
29	33	82	28	135	34	188	36	241	38	294	35	347	30	400	30
30	30	83	29	136	35	189	30	242	33	295	33	348	33	401	45
31	23	84	34	137	38	190	30	243	31	296	36	349	36	402	32
32	28	85	34	138	36	191	30	244	41	297	35	350	35	403	28

33	30	86	34	139	36	192	27	245	29	298	34	351	31	404	31
34	36	87	26	140	37	193	29	246	41	299	32	352	31	405	38
35	32	88	33	141	33	194	31	247	32	300	30	353	30		
36	35	89	30	142	34	195	32	248	34	301	30	354	43		
37	36	90	36	143	45	196	35	249	37	302	30	355	32		
38	35	91	33	144	33	197	31	250	42	303	35	356	30		
39	32	92	34	145	32	198	34	251	32	304	33	357	35		
40	24	93	30	146	26	199	33	252	36	305	30	358	31		
41	38	94	42	147	33	200	35	253	26	306	37	359	34		
42	37	95	38	148	33	201	33	254	34	307	27	360	30		
43	35	96	34	149	33	202	37	255	35	308	28	361	35		
44	35	97	37	150	37	203	33	256	34	309	32	362	37		
45	35	98	25	151	38	204	27	257	32	310	43	363	34		
46	31	99	29	152	44	205	23	258	34	311	32	364	35		
47	35	100	32	153	30	206	28	259	31	312	41	365	33		
48	34	101	30	154	32	207	32	260	36	313	26	366	31		
49	29	102	36	155	27	208	32	261	37	314	26	367	40		
50	31	103	32	156	33	209	29	262	27	315	30	368	30		
51	35	104	31	157	35	210	32	263	34	316	28	369	32		
52	30	105	32	158	32	211	30	264	39	317	25	370	32		
53	32	106	31	159	29	212	32	265	37	318	26	371	33		

Neuroticism

No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor	No.	Skor
1	33	54	22	107	33	160	27	213	17	266	19	319	31	372	21
2	17	55	23	108	27	161	28	214	32	267	20	320	33	373	22
3	20	56	25	109	32	162	18	215	37	268	33	321	12	374	27
4	12	57	40	110	30	163	14	216	29	269	26	322	21	375	24
5	21	58	25	111	24	164	21	217	27	270	24	323	28	376	27
6	19	59	40	112	27	165	40	218	18	271	34	324	27	377	20
7	29	60	27	113	24	166	33	219	18	272	30	325	20	378	29
8	33	61	46	114	23	167	24	220	21	273	28	326	14	379	25
9	28	62	14	115	26	168	23	221	28	274	30	327	31	380	22
10	21	63	22	116	35	169	12	222	26	275	27	328	18	381	33
11	30	64	23	117	19	170	18	223	12	276	25	329	27	382	29
12	27	65	29	118	18	171	30	224	30	277	29	330	24	383	21
13	33	66	24	119	24	172	10	225	37	278	34	331	14	384	29
14	29	67	17	120	13	173	26	226	17	279	23	332	29	385	26
15	26	68	32	121	10	174	31	227	19	280	18	333	15	386	10
16	28	69	24	122	31	175	25	228	20	281	26	334	17	387	30
17	21	70	17	123	34	176	30	229	37	282	15	335	19	388	25
18	14	71	22	124	27	177	29	230	31	283	28	336	25	389	25
19	28	72	22	125	33	178	29	231	23	284	34	337	13	390	25
20	30	73	18	126	27	179	25	232	45	285	10	338	27	391	17
21	37	74	20	127	14	180	23	233	28	286	25	339	30	392	23
22	26	75	27	128	18	181	19	234	15	287	31	340	20	393	38
23	18	76	20	129	22	182	29	235	36	288	27	341	30	394	18
24	37	77	19	130	34	183	27	236	18	289	33	342	24	395	28
25	26	78	28	131	25	184	29	237	27	290	38	343	26	396	21
26	29	79	42	132	26	185	25	238	28	291	34	344	15	397	25
27	18	80	18	133	25	186	30	239	30	292	24	345	28	398	23
28	19	81	30	134	28	187	20	240	24	293	26	346	31	399	37
29	34	82	25	135	34	188	20	241	39	294	26	347	27	400	30
30	11	83	34	136	10	189	26	242	17	295	27	348	20	401	50
31	22	84	28	137	31	190	26	243	23	296	38	349	22	402	28
32	19	85	19	138	13	191	21	244	42	297	20	350	17	403	26
33	25	86	23	139	13	192	27	245	14	298	24	351	24	404	22
34	18	87	16	140	22	193	22	246	18	299	32	352	21	405	24
35	30	88	17	141	26	194	23	247	29	300	35	353	16		
36	18	89	23	142	26	195	21	248	20	301	36	354	49		
37	39	90	17	143	50	196	24	249	14	302	24	355	30		

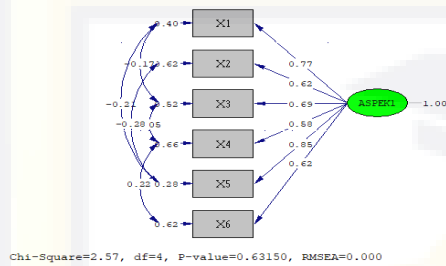
38	28	91	33	144	15	197	32	250	21	303	37	356	25
39	34	92	21	145	29	198	36	251	24	304	39	357	23
40	34	93	24	146	30	199	19	252	32	305	28	358	25
41	29	94	20	147	28	200	19	253	30	306	20	359	24
42	18	95	35	148	24	201	29	254	43	307	30	360	37
43	27	96	21	149	26	202	42	255	27	308	28	361	37
44	25	97	24	150	34	203	27	256	27	309	29	362	26
45	28	98	28	151	14	204	30	257	28	310	19	363	26
46	17	99	14	152	25	205	28	258	21	311	26	364	31
47	27	100	27	153	31	206	19	259	25	312	20	365	26
48	29	101	26	154	30	207	27	260	30	313	26	366	26
49	19	102	29	155	20	208	26	261	26	314	36	367	23
50	28	103	22	156	26	209	22	262	15	315	15	368	27
51	19	104	23	157	15	210	21	263	30	316	26	369	21
52	23	105	31	158	29	211	22	264	18	317	28	370	35
53	24	106	28	159	18	212	31	265	28	318	22	371	31



Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

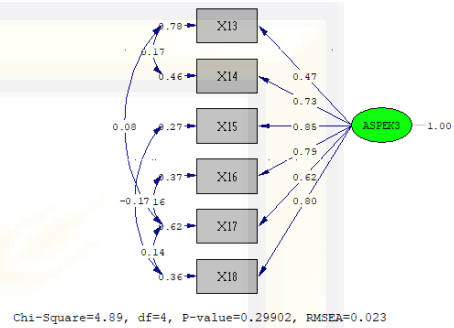
1. Uji Validitas Konstrak
a. Skala Adaptabilitas Karir

- Kepedulian (Career Concern)



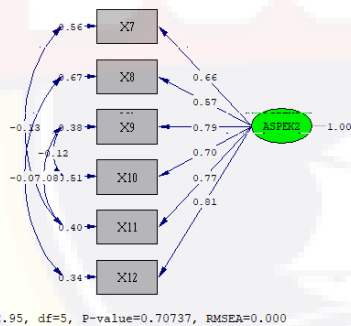
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 1	0,77	0,05	14,16	Valid
2.	Item 2	0,62	0,06	12,24	Valid
3.	Item 3	0,69	0,05	14,30	Valid
4.	Item 4	0,58	0,05	12,12	Valid
5.	Item 5	0,85	0,05	16,15	Valid
6.	Item 6	0,62	0,05	13,05	Valid

- Rasa Ingin Tahu (Career Curiosity)



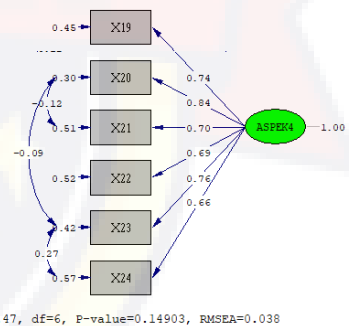
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 13	0,47	0,05	9,57	Valid
2.	Item 14	0,73	0,04	16,27	Valid
3.	Item 15	0,85	0,04	19,11	Valid
4.	Item 16	0,79	0,04	18,08	Valid
5.	Item 17	0,62	0,05	12,62	Valid
6.	Item 18	0,80	0,05	17,28	Valid

- Pengendalian (Career Control)



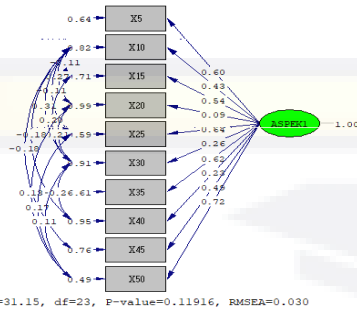
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 7	0,66	0,05	14,18	Valid
2.	Item 8	0,57	0,06	11,86	Valid
3.	Item 9	0,79	0,05	16,90	Valid
4.	Item 10	0,70	0,05	15,22	Valid
5.	Item 11	0,77	0,05	16,67	Valid
6.	Item 12	0,81	0,05	18,63	Valid

- Keyakinan Diri (Career Confidence)



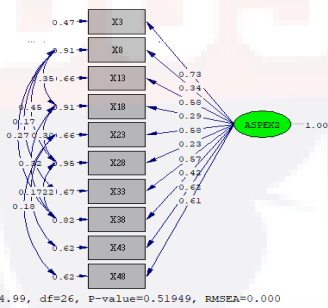
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 19	0,74	0,04	16,55	Valid
2.	Item 20	0,84	0,05	18,55	Valid
3.	Item 21	0,70	0,05	14,53	Valid
4.	Item 22	0,69	0,05	15,21	Valid
5.	Item 23	0,76	0,05	16,50	Valid
6.	Item 24	0,66	0,05	14,03	Valid

b. Skala Big Five Personality
- Openness to experience



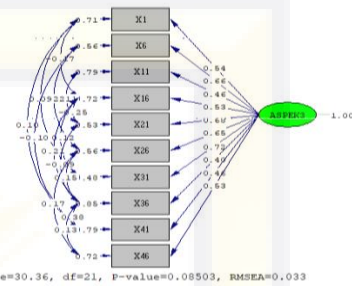
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 5	0,60	0,05	12,04	Valid
2.	Item 10	0,43	0,06	7,59	Valid
3.	Item 15	0,54	0,05	10,21	Valid
4.	Item 20	0,09	0,06	1,60	Tidak Valid
5.	Item 25	0,64	0,05	12,09	Valid
6.	Item 30	0,26	0,05	4,48	Valid
7.	Item 35	0,62	0,05	12,52	Valid
8.	Item 40	0,23	0,06	4,19	Valid
9.	Item 45	0,49	0,05	9,24	Valid
10.	Item 50	0,72	0,05	14,47	Valid

- Conscientiousnes



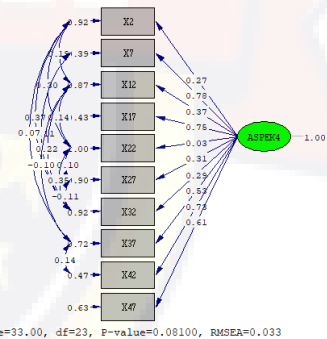
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 3	0,73	0,05	14,89	Valid
2.	Item 8	0,34	0,06	6,09	Valid
3.	Item 13	0,58	0,05	11,37	Valid
4.	Item 18	0,29	0,06	5,32	Valid
5.	Item 23	0,58	0,05	11,05	Valid
6.	Item 28	0,23	0,06	4,20	Valid
7.	Item 33	0,57	0,05	11,19	Valid
8.	Item 38	0,42	0,05	7,86	Valid
9.	Item 43	0,62	0,05	12,21	Valid
10.	Item 48	0,61	0,05	12,06	Valid

- Extraversion



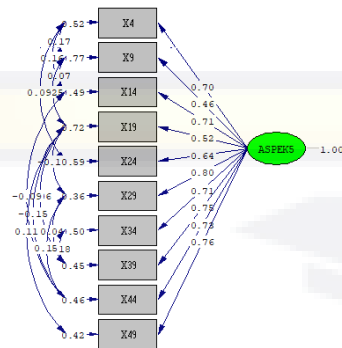
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 1	0,54	0,05	10,01	Valid
2.	Item 6	0,66	0,05	13,58	Valid
3.	Item 11	0,46	0,05	8,77	Valid
4.	Item 16	0,53	0,06	9,45	Valid
5.	Item 21	0,68	0,05	13,70	Valid
6.	Item 26	0,65	0,05	13,59	Valid
7.	Item 31	0,72	0,05	14,65	Valid
8.	Item 36	0,40	0,06	7,15	Valid
9.	Item 41	0,46	0,05	8,83	Valid
10.	Item 46	0,53	0,05	10,69	Valid

- Agreeableness



No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 2	0,27	0,05	5,02	Valid
2.	Item 7	0,78	0,05	17,15	Valid
3.	Item 12	0,37	0,05	7,03	Valid
4.	Item 17	0,75	0,05	16,37	Valid
5.	Item 22	0,03	0,05	0,52	Tidak Valid
6.	Item 27	0,31	0,05	5,29	Valid
7.	Item 32	0,29	0,06	5,33	Valid
8.	Item 37	0,53	0,05	10,36	Valid
9.	Item 42	0,73	0,05	15,61	Valid
10.	Item 47	0,61	0,05	12,50	Valid

- **Neuroticism**



Chi-Square=29.92, df=22, P-value=0.12052, RMSEA=0.030

No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	Item 4	0,70	0,05	15,08	Valid
2.	Item 9	0,46	0,05	9,26	Valid
3.	Item 14	0,71	0,05	15,67	Valid
4.	Item 19	0,52	0,05	10,09	Valid
5.	Item 24	0,64	0,05	13,78	Valid
6.	Item 29	0,80	0,04	18,26	Valid
7.	Item 34	0,71	0,05	15,61	Valid
8.	Item 39	0,75	0,05	16,56	Valid
9.	Item 44	0,73	0,05	15,96	Valid
10.	Item 49	0,76	0,04	17,30	Valid

2. Uji Reliabilitas

a. Adaptabilitas Karir

- **Career Concern**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

- **Career Control**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

- **Career Curiosity**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

- **Career Confidence**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

b. Big Five Personality

- **Openness to experience**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	9

- **Conscientiousness**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

- **Extraversion**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

- **Aggrebleanness**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	9

- **Neuroticism**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

a. *Big Five Personality* terhadap *Career Concern*

Normality Tests

Statistic p

Note. Additional results provided by *moretests*

Normality Tests		
	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.984	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.0420	0.472
Anderson-Darling	1.15	0.005

Note. Additional results provided by *moretests*

b. *Big Five Personality* terhadap *Career Control*

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.993	0.062
Kolmogorov-Smirnov	0.0350	0.705
Anderson-Darling	0.509	0.198

Note. Additional results provided by *moretests*

c. *Big Five Personality* terhadap *Career Curiosity*

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.980	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.0512	0.238
Anderson-Darling	1.07	0.008

Note. Additional results provided by *moretests*

d. *Big Five Personality* terhadap *Career Confidence*

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.980	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.0512	0.238
Anderson-Darling	1.07	0.008

2. Uji Linearitas

a. *Openness to Experience terhadap Career Concern*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Concern * Openness To Experience		(Combined)	378.320	25	15.133	1.938	.005
	Between Groups	Linearity	221.721	1	221.721	28.391	.000
		Deviation from Linearity	156.599	24	6.525	.835	.691
	Within Groups		2959.877	379	7.810		
	Total		3338.198	404			

b. *Conscientiousness terhadap Career Concern*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Concern * Conscientiousness		(Combined)	553.659	28	19.774	2.670	.000
	Between Groups	Linearity	411.328	1	411.328	55.542	.000
		Deviation from Linearity	142.330	27	5.271	.712	.856
	Within Groups		2784.539	376	7.406		
	Total		3338.198	404			

c. *Extraversion terhadap Career Concern*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Concern * Extraversion		(Combined)	254.444	31	8.208	.993	.481
	Between Groups	Linearity	52.839	1	52.839	6.391	.012
		Deviation from Linearity	201.604	30	6.720	.813	.749
	Within Groups		3083.754	373	8.267		
	Total		3338.198	404			

d. Aggreableness terhadap Career Concern

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Concern * Agreableness		(Combined)	668.472	22	30.385	4.348	.000
	Between Groups	Linearity	358.244	1	358.244	51.260	.000
		Deviation from Linearity	310.228	21	14.773	2.114	.003
	Within Groups		2669.726	382	6.989		
	Total		3338.198	404			

e. Neuroticism terhadap Career Concern

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Concern * Neuroticism		(Combined)	338.666	36	9.407	1.154	.255
	Between Groups	Linearity	6.766	1	6.766	.830	.363
		Deviation from Linearity	331.900	35	9.483	1.163	.247
	Within Groups		2999.532	368	8.151		
	Total		3338.198	404			

f. Opennes to experience terhadap Career Control

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Control * Opennes To Experience		(Combined)	535.607	25	21.424	2.145	.001
	Between Groups	Linearity	286.178	1	286.178	28.646	.000
		Deviation from Linearity	249.429	24	10.393	1.040	.413
	Within Groups		3786.304	379	9.990		
	Total		4321.911	404			

g. Conscientiousness terhadap Career Control

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Control * Conscientiousness	Between Groups	(Combined)	822.119	28	29.361	3.154	.000
		Linearity	524.303	1	524.303	56.328	.000
		Deviation from Linearity	297.816	27	11.030	1.185	.243
	Within Groups		3499.792	376	9.308		
	Total		4321.911	404			

h. Extraversion terhadap Career Control

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Control * Extraversion	Between Groups	(Combined)	399.079	31	12.874	1.224	.195
		Linearity	48.683	1	48.683	4.629	.032
		Deviation from Linearity	350.396	30	11.680	1.111	.319
	Within Groups		3922.832	373	10.517		
	Total		4321.911	404			

i. Agreeableness terhadap Career Control

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Control * Agreeableness	Between Groups	(Combined)	902.083	22	41.004	4.580	.000
		Linearity	537.126	1	537.126	59.998	.000
		Deviation from Linearity	364.957	21	17.379	1.941	.008
	Within Groups		3419.828	382	8.952		
	Total		4321.911	404			

j. Neuroticism terhadap Career Control

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Control * Neuroticism	Between Groups	(Combined)	664.397	36	18.455	1.857	.003
		Linearity	147.236	1	147.236	14.814	.000
		Deviation from Linearity	517.161	35	14.776	1.487	.041
	Within Groups	3657.514	368	9.939			
	Total	4321.911	404				

k. Openness to Experience terhadap Career Curiosity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Curiosity * Openness To Experience	Between Groups	(Combined)	763.410	25	30.536	3.042	.000
		Linearity	569.997	1	569.997	56.782	.000
		Deviation from Linearity	193.413	24	8.059	.803	.734
	Within Groups	3804.551	379	10.038			
	Total	4567.960	404				

l. Conscientiousness terhadap Career Curiosity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Curiosity * Conscientiousness	Between Groups	(Combined)	847.766	28	30.277	3.060	.000
		Linearity	595.266	1	595.266	60.164	.000
		Deviation from Linearity	252.500	27	9.352	.945	.546
	Within Groups	3720.194	376	9.894			
	Total	4567.960	404				

m. Extraversion terhadap Career Curiosity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Curiosity * Extraversion	Between Groups	(Combined)	544.603	31	17.568	1.629	.020
		Linearity	181.762	1	181.762	16.851	.000
		Deviation from Linearity	362.841	30	12.095	1.121	.305
	Within Groups		4023.358	373	10.786		
	Total		4567.960	404			

n. Agreeableness terhadap Career Curiosity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Curiosity * Agreeableness	Between Groups	(Combined)	1001.142	22	45.506	4.874	.000
		Linearity	703.433	1	703.433	75.336	.000
		Deviation from Linearity	297.709	21	14.177	1.518	.068
	Within Groups		3566.818	382	9.337		
	Total		4567.960	404			

o. Neuroticism terhadap Career Curiosity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Curiosity * Neuroticism	Between Groups	(Combined)	624.947	36	17.360	1.620	.016
		Linearity	72.310	1	72.310	6.749	.010
		Deviation from Linearity	552.637	35	15.790	1.474	.045
	Within Groups		3943.014	368	10.715		
	Total		4567.960	404			

p. Openness to experience terhadap Career Confidence

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Confidence * Openness To Experience		(Combined)	1145.086	25	45.803	4.590	.000
	Between Groups	Linearity	820.788	1	820.788	82.243	.000
		Deviation from Linearity	324.298	24	13.512	1.354	.125
	Within Groups		3782.430	379	9.980		
	Total		4927.516	404			

q. Conscientiousness terhadap Career Confidence

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Confidence * Conscientiousness		(Combined)	1355.248	28	48.402	5.095	.000
	Between Groups	Linearity	1143.707	1	1143.707	120.381	.000
		Deviation from Linearity	211.540	27	7.835	.825	.720
	Within Groups		3572.268	376	9.501		
	Total		4927.516	404			

r. Extraversion terhadap Career Confidence

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Confidence * Extraversion		(Combined)	539.518	31	17.404	1.479	.051
	Between Groups	Linearity	186.957	1	186.957	15.892	.000
		Deviation from Linearity	352.561	30	11.752	.999	.471
	Within Groups		4387.998	373	11.764		
	Total		4927.516	404			

s. *Aggreableness terhadap Career Confidence*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Confidence * Agreableness	(Combined)	1255.815	22	57.082	5.939	.000
	Between Groups					
	Linearity	876.539	1	876.539	91.194	.000
	Deviation from Linearity	379.276	21	18.061	1.879	.011
	Within Groups	3671.702	382	9.612		
Total	4927.516	404				

t. *Neuroticism terhadap Career Confidence*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Confidence * Neuroticism	(Combined)	683.446	36	18.985	1.646	.013
	Between Groups					
	Linearity	121.740	1	121.740	10.556	.001
	Deviation from Linearity	561.705	35	16.049	1.392	.074
	Within Groups	4244.071	368	11.533		
Total	4927.516	404				

3. Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.546	1.296		11.227	.000		
	Opennes To Experience	.077	.036	.111	2.138	.033	.769	1.301
	Conscientiousness	.136	.029	.254	4.650	.000	.693	1.442
	Extraversion	.036	.024	.073	1.454	.147	.813	1.230
	Agreableness	.111	.037	.163	2.988	.003	.697	1.435
	Neuroticism	-.001	.000	-.090	-1.739	.083	.773	1.293

a. Dependent Variable: Concern

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.789	1.469		8.706	.000		
	Openness To Experience	.071	.041	.089	1.729	.085	.769	1.301
	Conscientiousness	.116	.033	.191	3.503	.001	.693	1.442
	Extraversion	-.005	.028	-.009	-.170	.865	.813	1.230
	Agreeableness	.163	.042	.211	3.888	.000	.697	1.435
	Neuroticism	.001	.000	.083	1.611	.108	.773	1.293

a. Dependent Variable: Control

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.455	1.457		5.805	.000		
	Openness To Experience	.152	.040	.188	3.767	.000	.769	1.301
	Conscientiousness	.128	.033	.204	3.878	.000	.693	1.442
	Extraversion	.065	.027	.115	2.367	.018	.813	1.230
	Agreeableness	.167	.042	.210	4.012	.000	.697	1.435
	Neuroticism	-.001	.000	-.068	-1.359	.175	.773	1.293

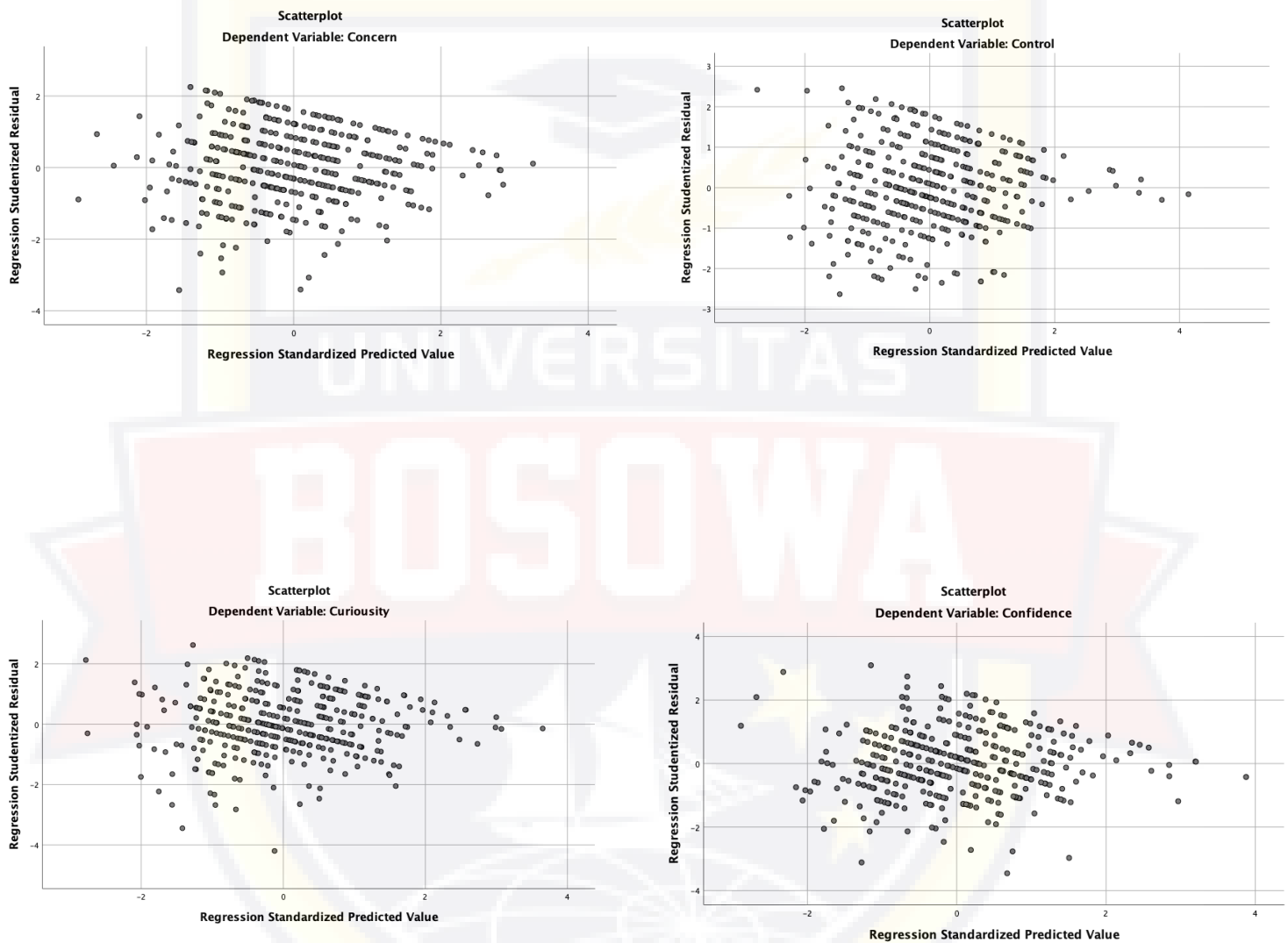
a. Dependent Variable: Curiosity

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.830	1.421		3.399	.001		
	Openness To Experience	.182	.039	.216	4.605	.000	.769	1.301
	Conscientiousness	.212	.032	.325	6.591	.000	.693	1.442
	Extraversion	.047	.027	.079	1.744	.082	.813	1.230
	Agreeableness	.138	.041	.168	3.407	.001	.697	1.435
	Neuroticism	.000	.000	-.021	-.451	.652	.773	1.293

a. Dependent Variable: Confidence

4.

5. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Model Summary[†]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.258 ^a	.066	.064	2.781	.066	28.671	1	403	.000
2	.381 ^b	.145	.141	2.665	.079	36.937	1	402	.000
3	.385 ^c	.148	.141	2.663	.003	1.350	1	401	.246
4	.409 ^d	.167	.159	2.636	.020	9.413	1	400	.002
5	.417 ^e	.174	.163	2.629	.006	3.025	1	399	.083

a. Predictors: (Constant), Opennes To Experience

b. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness

c. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion

d. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness

e. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism

f. Dependent Variable: Concern

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.546	1.296		11.227	.000
	Opennes To Experience	.077	.036	.111	2.138	.033
	Conscientiousness	.136	.029	.254	4.650	.000
	Extraversion	.036	.024	.073	1.454	.147
	Agreeableness	.111	.037	.163	2.988	.003
	Neuroticism	-.001	.000	-.090	-1.739	.083

a. Dependent Variable: Concern

Model Summary[†]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.257 ^a	.066	.064	3.165	.066	28.577	1	403	.000
2	.378 ^b	.143	.139	3.035	.077	36.142	1	402	.000

3	.380 ^c	.144	.138	3.037	.001	.519	1	401	.471
4	.417 ^d	.174	.166	2.987	.030	14.492	1	400	.000
5	.424 ^e	.180	.169	2.981	.005	2.596	1	399	.108

a. Predictors: (Constant), Opennes To Experience

b. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness

c. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion

d. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness

e. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism

f. Dependent Variable: Control

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.789	1.469		8.706	.000
	Opennes To Experience	.071	.041	.089	1.729	.085
	Conscientiousness	.116	.033	.191	3.503	.001
	Extraversion	-.005	.028	-.009	-.170	.865
	Agreeableness	.163	.042	.211	3.888	.000
	Neuroticism	.001	.000	.083	1.611	.108

a. Dependent Variable: Control

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.353 ^a	.125	.123	3.150	.125	57.456	1	403	.000
2	.437 ^b	.191	.187	3.033	.066	32.672	1	402	.000
3	.449 ^c	.201	.195	3.016	.011	5.430	1	401	.020
4	.483 ^d	.233	.226	2.959	.032	16.633	1	400	.000
5	.487 ^e	.237	.227	2.956	.004	1.847	1	399	.175

a. Predictors: (Constant), Opennes To Experience

b. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness

c. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion

d. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness

- e. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism
 f. Dependent Variable: Curiosity

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.455	1.457		5.805	.000
	Opennes To Experience	.152	.040	.188	3.767	.000
	Conscientiousness	.128	.033	.204	3.878	.000
	Extraversion	.065	.027	.115	2.367	.018
	Agreeableness	.167	.042	.210	4.012	.000
	Neuroticism	-.001	.000	-.068	-1.359	.175

a. Dependent Variable: Curiosity

Model Summary¹

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.408 ^a	.167	.165	3.192	.167	80.545	1	403	.000
2	.548 ^b	.300	.296	2.929	.133	76.536	1	402	.000
3	.554 ^c	.307	.301	2.919	.007	3.865	1	401	.050
4	.571 ^d	.326	.320	2.881	.020	11.809	1	400	.001
5	.572 ^e	.327	.318	2.883	.000	.204	1	399	.652

- a. Predictors: (Constant), Opennes To Experience
 b. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness
 c. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion
 d. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness
 e. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism
 f. Dependent Variable: Confidence

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.830	1.421		3.399	.001
	Opennes To Experience	.182	.039	.216	4.605	.000

Conscientiousness	.212	.032	.325	6.591	.000
Extraversion	.047	.027	.079	1.744	.082
Agreeableness	.138	.041	.168	3.407	.001
Neuroticism	.000	.000	-.021	-.451	.652

a. Dependent Variable: Confidence

