

**TIPE KEPERIBADIAN HEXACO SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA KOTA MAKASSAR**



**DIAJUKAN OLEH:**

**DEVYA RAHAYU**

**4519091032**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2023**



**TIPE KEPERIBADIAN HEXACO SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**DEVYA RAHAYU**

**4519091032**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**TIPE KEPERIBADIAN HEXACO SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA KOTA MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**DEVYA RAHAYU**

**NIM: 4519091032**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Agustus 2023

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

**Pembimbing II**

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

**Mengetahui:**



**Dekan  
Fakultas Psikologi**

Patmawaty Tarbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

**Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

**TIPE KEPERIBADIAN HEXACO SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA KOTA MAKASSAR**

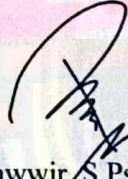
**Disusun dan diajukan oleh:**

**DEVYA RAHAYU**

**4519091032**

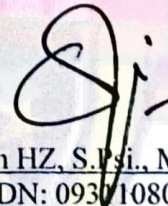
Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Pada Agustus tahun 2023

**Pembimbing I**



Musawwir, S.Psi., M.Pd  
NIDN: 0927128501

**Pembimbing II**




Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0930108003

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



  
Patmawaty Darbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302



## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

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

Nama : DEVYA RAHAYU  
NIM : 4519091032  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Kota Makassar

### Tim Penguji

### Tanda Tangan

1. Musawwir, S.Psi., M.Pd (.....)
2. Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)
3. A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si (.....)
4. Tarmizi Thalib, S.Psi., M.A (.....)

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



Patmawati Talle, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa 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, 23 Agustus 2023



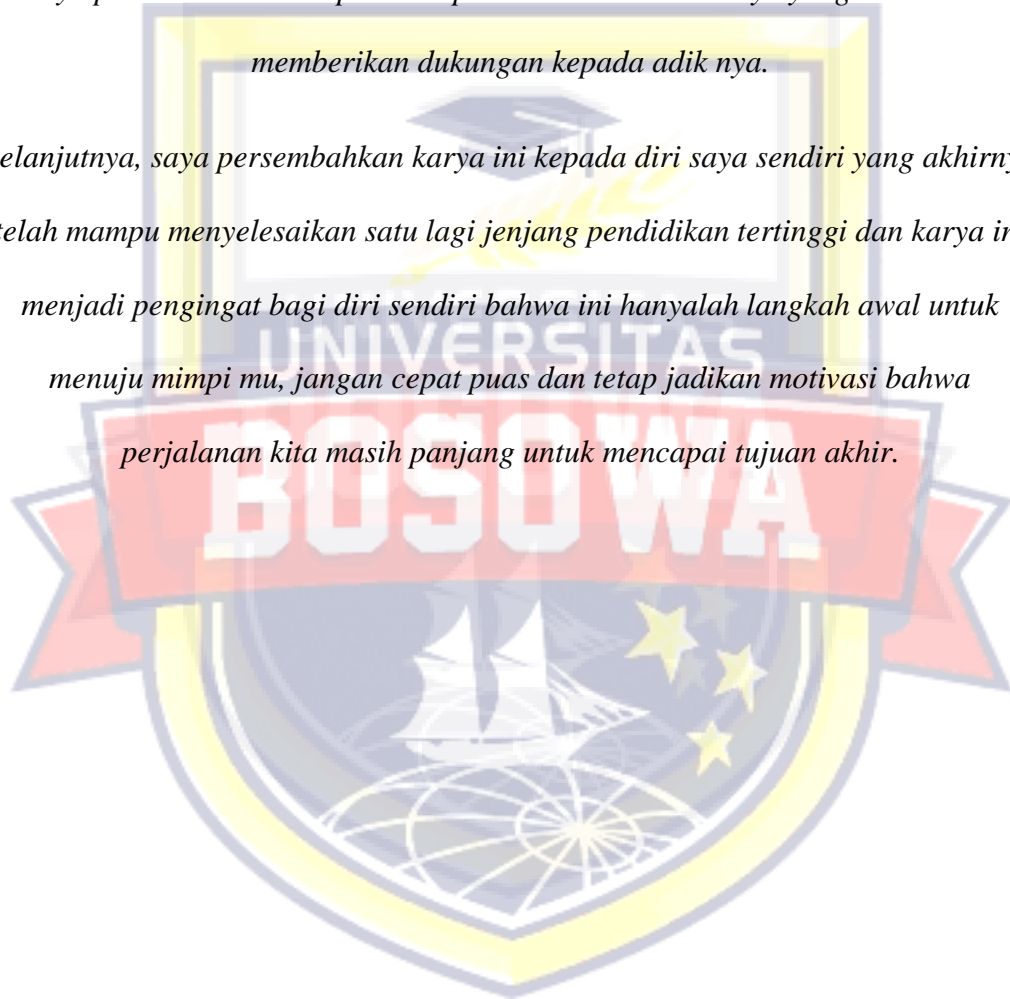
Devya Rahayu  
NIM: 4519091032

## PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yang senantiasa mendoakan anak perempuan satu-satunya, menyanyangi dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan dukungan.*

*Saya persembahkan skripsi ini kepada kakak laki-laki saya yang senantiasa memberikan dukungan kepada adik nya.*

*Selanjutnya, saya persembahkan karya ini kepada diri saya sendiri yang akhirnya telah mampu menyelesaikan satu lagi jenjang pendidikan tertinggi dan karya ini menjadi pengingat bagi diri sendiri bahwa ini hanyalah langkah awal untuk menuju mimpi mu, jangan cepat puas dan tetap jadikan motivasi bahwa perjalanan kita masih panjang untuk mencapai tujuan akhir.*



## MOTTO

*Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan*

-(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)-

Ketika kamu ikhlas menerima semua kekecewaan hidup, maka Allah SWT akan membayar tuntas semua kekecewaan mu dengan beribu-ribu kebaikan

-Ali bin Abi Thalib-

Hidup ini memiliki banyak pilihan, diantara banyak nya pilihan tersebut.  
Silahkan memilih untuk tidak menyerah

-Devya Rahayu-





## ABSTRAK

### TIPE KEPERIBADIAN HEXACO SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA DI KOTA MAKASSAR

Devya Rahayu

4519091032

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

[devyarahayu008@gmail.com](mailto:devyarahayu008@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa di kota Makassar. Penelitian ini melibatkan 693 mahasiswa di kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala adaptabilitas karir berdasarkan dari teori Savickas dan Porfeli (2012) dan skala tipe kepribadian HEXACO yang didasarkan dari tipologi menurut Ashton & Lee (2007). Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis memperoleh beberapa kesimpulan, yaitu: 1) Tipe kepribadian *Honesty-Humility*, *Emotionality*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$ , berbeda dengan tipe kepribadian *Openness to Experience* yang tidak dapat menjadi prediktor dengan nilai signifikansi  $p > 0,05$ . 2) Tipe kepribadian *Honesty-humility*, *extraversion*, *agreeableness*, *consciousness*, *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$ , berbeda dengan tipe kepribadian *emotionality* yang tidak dapat menjadi prediktor dengan nilai signifikansi  $p > 0,05$ . 3) Tipe kepribadian *Honesty-humility*, *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$ , berbeda dengan tipe kepribadian *openness to experience* yang tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan signifikansi  $p > 0,05$ . 4) Tipe kepribadian *honesty-humility*, *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$ , berbeda dengan tipe kepribadian *openness to experience* yang tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi  $p > 0,05$ .

Kata kunci : Tipe Kepribadian HEXACO, Adaptabilitas karir, Mahasiswa

## ABSTRACT

### HEXACO PERSONALITY TYPE AS A PREDICTOR OF CAREER ADAPTABILITY IN STUDENTS IN MAKASSAR CITY

Devya Rahayu  
4519091032

Faculty of Psychology, University of Bosowa  
[devyarahayu008@gmail.com](mailto:devyarahayu008@gmail.com)

The purpose of this study was to determine the HEXACO personality type as a predictor of student career adaptability in Makassar city. This study involved 693 students in Makassar city. Data collection was carried out using a career adaptability scale based on the theory of Savickas and Porfeli (2012) and the HEXACO personality type scale based on typology according to Ashton & Lee (2007). Data analysis used multiple regression analysis techniques. The results of the analysis obtained several conclusions, namely: 1) Personality type Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness can be a predictor of concern with a significance value of  $p < 0.05$ , in contrast to the personality type Openness to Experience which cannot be a predictor with a significance value of  $p > 0.05$ . 2) Honesty-humility, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience can be a predictor of control with a significance value of  $p < 0.05$ , in contrast to the emotionality personality type which cannot be a predictor with a significance value of  $p > 0.05$ . 3) Honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness and conscientiousness personality types can be predictors of curiosity with a significance value of  $p < 0.05$ , in contrast to the openness to experience personality type which cannot be a predictor of curiosity with a significance of  $p > 0.05$ . 4) The personality types of honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, and conscientiousness can be predictors of confidence with a significance value of  $p < 0.05$ , in contrast to the personality type of openness to experience which cannot be a predictor of confidence with a significance value of  $p > 0.05$ .

Keywords: HEXACO Personality Type, Career Adaptability, Students

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT karena rahmat dan Hidayah-Nya peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa di Kota Makassar. Shalawat dan salam dipanjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang membawa kita dari alam kegelapan menuju alam cerah benderang. Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kepada Ayah saya tercinta dan tersayang Aiptu Syahrudin, S.H, beliau yang selalu memberikan dukungan, memberi semangat agar penulis bisa menyelesaikan studinya. Mendidik peneliti menjadi seperti saat ini, dan senantiasa memberikan doa tulus nya kepada peneliti. Menjadi penguat dan salah satu alasan peneliti menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Ibudan saya tercinta dan tersayang Drs. Nuryani Rauf, beliau yang selalu memberikan dukungan dengan penuh kesabaran, mendidik peneliti hingga seperti saat ini, memberi semangat dan doa tulus nya hingga peneliti mampu menyelesaikan studi nya. Menjadi penguat dan salah satu alasan peneliti menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada kakak saya satu-satu nya Arisandy Sanjaya, S.KM, beliau yang kerap memberikan dukungan dengan penuh cinta, memberikan semangat pada peneliti untuk bisa menyelesaikan studinya dan menjadi salah satu alasan peneliti harus menyelesaikan skripsi ini.

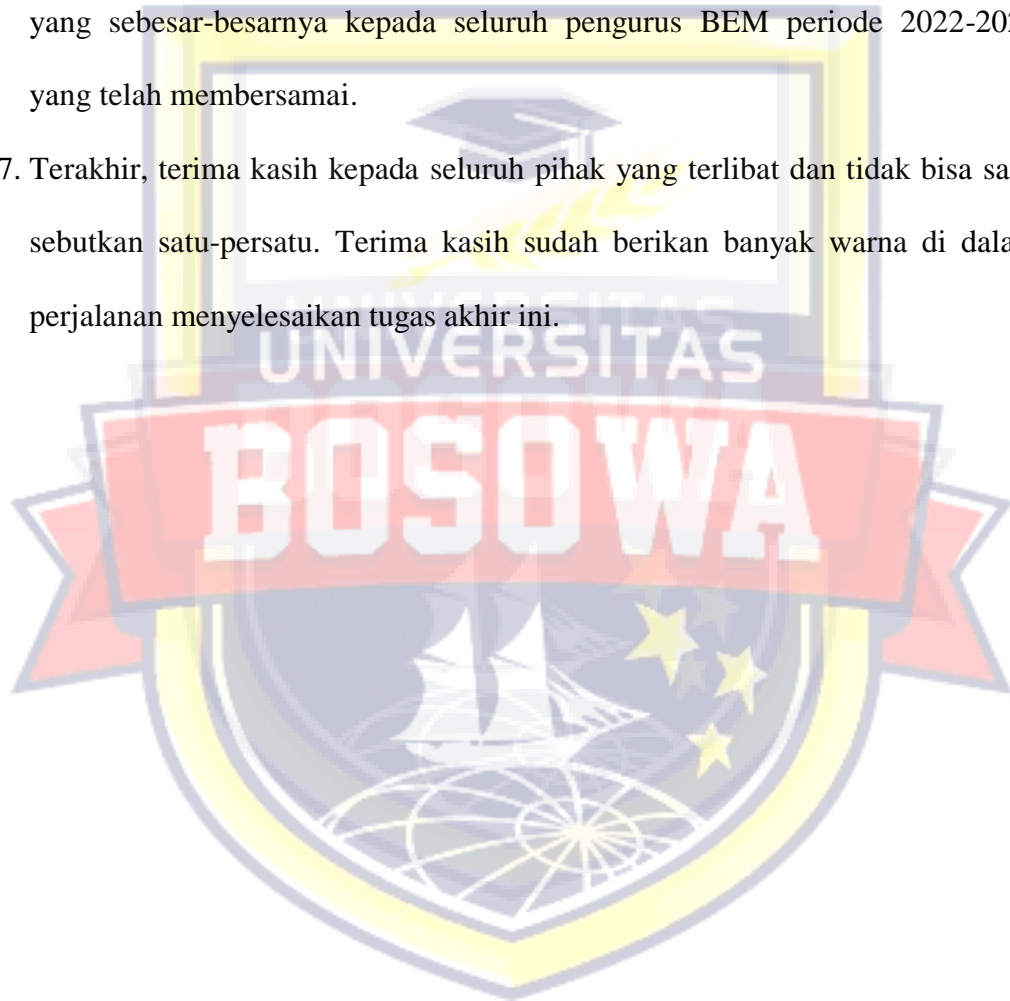
4. Kepada Ibu Minarni, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung dari semester 1 hingga akhir.
5. Kepada Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd selaku pembimbing 1 yang selalu memberikan arahan, saran dan motivasi selama penulisan proposal hingga skripsi. Serta penuh kesabaran mengajarkan peneliti dalam penyusunan proposal dan skripsi.
6. Kepada Bapak Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 2 yang benar-benar mengarahkan peneliti dari penyusunan proposal hingga skripsi dan kerap memberikan motivasi dan semangat. Serta penuh kesabaran mengajarkan peneliti dalam penyusunan proposal dan skripsi.
7. Kepada Bapak Tarmizi Thalib, S.Psi., M.A dan Ibu Aulia Saudi, S.Psi., M.Si selaku dosen penguji dari peneliti yang memberikan arahan dan saran selama proses penyusunan skripsi.
8. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu selama proses perkuliahan serta memberikan motivasi pada peneliti.
9. Kepada kak Inrasopa Longe Rindi, S.Psi yang selalu saya anggap sebagai pembimbing 3, selalu sabar membimbing saya dari awal mencari variabel, menyusun proposal hingga olah data, serta mengajarkan banyak hal, dan berbagi pengalaman saat sedang skripsian.
10. Kepada kak Indah Nirwani, S.Psi yang selalu saya repotkan untuk bertanya-tanya tentang tipe-tipe kepribadian dan semua hal tentang skripsi. Terima

kasih kak, sudah mau berbagi pengalamannya dan berbagi ilmu terkait skripsi.

11. Kepada Ayu Lestari yang banyak sekali membantu peneliti dalam menyebarkan skala, menemani peneliti keliling universitas di Makassar untuk mencari responden, terima kasih Ayu.
12. Kepada teman-teman “Sejoli Lapet Berbahagia” yakni Dixie, Nanda, Dilla dan Tiara yang telah menemani peneliti dari awal perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini. Memberikan keceriaan, canda tawa, kuliah bersama, ngambis bersama, menampung semua keluh kesahku, menampung semua air mataku, dan banyak cerita yang tidak bisa dibagikan ke orang lain tapi sama mereka pasti di ceritakan semuanya.
13. Kepada teman-teman KKN-T 54 Posko Desa Wisata Lalabata yang berada dalam grup “L for Lalabata” yang telah membantu peneliti dan memberikan motivasi untuk segera selesaikan skripsi. Terima kasih atas canda tawa yang diberikan, membuat peneliti bisa sedikit melepas penat saat pengerjaan skripsi di lokasi KKN.
14. Kepada teman-teman yang tergabung ke dalam grup “Malino Trip” terdiri dari: Ozi, Willy, Albab, Dixie, Nanda, Diva, Dilla, Tiara dan Ana yang banyak sedikitnya selalu memberikan motivasi kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi dan grup ini terbentuk karena proyek eksperimen dan pengambilan fotonya di Malino padahal tidak wajib jadi di Malino lokasinya.



15. Kepada teman-teman kelas A dan Angkatan 2019 “*Psyloafry*” yang telah membantu mengisi dan menyebarkan skala penelitian dan terima kasih telah membersamai proses belajar bersama selama empat tahun ini.
16. Kepada teman-teman KBM BEM angkatan 2019 “*Psychoflourish*” terima kasih telah memberikan banyak dukungan kepada peneliti. Serta terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pengurus BEM periode 2022-2023 yang telah membersamai.
17. Terakhir, terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dan tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih sudah berikan banyak warna di dalam perjalanan menyelesaikan tugas akhir ini.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>11</b>
2.1 Adaptabilitas Karir .....	11
2.1.1 Definisi Adaptabilitas Karir.....	11
2.1.2 Dimensi Adaptabilitas Karir .....	13
2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir .....	18
2.1.4 Dampak Adaptabilitas Karir .....	22
2.1.5 Pengukuran Adaptabilitas Karir.....	26
2.2 <i>HEXACO Personality</i> .....	26
2.2.1 Definisi <i>HEXACO Personality</i> .....	26
2.2.2 Tipologi <i>HEXACO Personality</i> .....	28
2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>HEXACO Personality</i> ....	31
2.2.4 Dampak dari <i>HEXACO Personality</i> .....	33
2.2.5 Pengukuran <i>HEXACO Personality</i> .....	35
2.3 Mahasiswa .....	36
2.4 Tipe Kepribadian <i>HEXACO</i> sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Kota Makassar.....	37
2.5 Hipotesis Penelitian.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	40
3.2 Variabel Penelitian .....	40
3.3 Definisi Variabel .....	40
3.3.1 Definisi Konseptual .....	40
3.3.2 Definisi Operasional .....	41
3.4 Populasi dan Sampel .....	42

3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel .....	42
3.4.3 Teknik Sampling.....	43
3.5 Teknik Pengambilan Data .....	43
3.5.1 Skala Adaptabilitas Karir.....	43
3.5.2 Skala <i>HEXACO Personality</i> .....	44
3.6 Uji Instrumen.....	46
3.6.1 Uji Validitas.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	49
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	49
3.7.2 Uji Asumsi .....	50
3.7.3 Uji Hipotesis .....	51
3.8 Prosedur Penelitian.....	56
3.9 Jadwal Penelitian .....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
4.1 Hasil Analisis .....	59
4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Subjek berdasarkan Demografi .	59
4.1.2 Deskriptif Variabel berdasarkan Tingkat Skor pada Mahasiswa .....	61
4.1.3 Deskriptif Variabel berdasarkan Demografi .....	66
4.1.4 Hasil Analisis Uji Asumsi .....	99
4.1.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis .....	109
4.2 Pembahasan .....	137
4.2.1 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis .....	137
4.3 Limitasi Penelitian .....	158
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>159</b>
5.1 Kesimpulan .....	159
5.2 Saran .....	160
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>162</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>166</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print Skala Adaptabilitas Karir .....	44
Tabel 3.2	Blue Print Skala <i>HEXACO Personality</i> .....	45
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karir setelah Uji Coba.....	47
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>HEXACO Personality</i> Setelah Uji Coba .....	48
Tabel 3.5	Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 3.6	Jadwal Penelitian .....	58
Tabel 4.1	Hasil Analisis Deskriptif subjek berdasarkan Demografi .....	59
Tabel 4.2	Hasil Kategorisasi Skor .....	61
Tabel 4.3	Hasil Analisis Skor Adaptabilitas Karir .....	61
Tabel 4.4	Kategorisasi tingkat skor Aspek Adaptabilitas Karir .....	62
Tabel 4.5	Rangkuman Statistik Tipe Kepribadian HEXACO .....	63
Tabel 4.6	Kategorisasi tingkat skor Kepribadian HEXACO .....	64
Tabel 4.7	Deskriptif Adaptabilitas karir berdasarkan kategorisasi.....	66
Tabel 4.8	Tingkat Kategorisasi Tipe kepribadian HEXACO .....	67
Tabel 4.9	Deskriptif kategorisasi Aspek Adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin .....	68
Tabel 4.10	Deskriptif kategorisasi Aspek Adaptabilitas karir berdasarkan Usia .....	70
Tabel 4.11	Deskriptif kategorisasi Aspek Adaptabilitas karir berdasarkan Universitas .....	73
Tabel 4.12	Deskriptif kategorisasi Aspek Adaptabilitas karir berdasarkan Fakultas .....	78
Tabel 4.13	Deskriptif kategorisasi Aspek Adaptabilitas karir berdasarkan Semester .....	82
Tabel 4.14	Deskriptif kategorisasi Dimensi HEXACO berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
Tabel 4.15	Deskriptif kategorisasi Dimensi HEXACO berdasarkan Usia .....	86
Tabel 4.16	Deskriptif kategorisasi Dimensi HEXACO berdasarkan Jurusan ..	89
Tabel 4.17	Deskriptif kategorisasi Dimensi HEXACO berdasarkan Universitas .....	92
Tabel 4.18	Deskriptif kategorisasi Dimensi HEXACO berdasarkan Semester .....	97
Tabel 4.19	Uji Normalitas .....	99
Tabel 4.20	Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan <i>Concern</i> .....	101
Tabel 4.21	Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan <i>Control</i> .....	102
Tabel 4.22	Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan <i>Confidence</i> .....	104
Tabel 4.23	Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan <i>Curiosity</i> .....	105
Tabel 4.24	Uji Multikolinearitas.....	106
Tabel 4.25	Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor Terhadap <i>Concern</i> .....	107
Tabel 4.26	Koefisien kepribadian HEXACO terhadap <i>concern</i> .....	115
Tabel 4.27	Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor Terhadap <i>Control</i> .....	117
Tabel 4.28	Koefisien kepribadian HEXACO terhadap <i>control</i> .....	122
Tabel 4.29	Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor Terhadap <i>Curiosity</i> .....	124

Tabel 4.30 Koefisien kepribadian HEXACO terhadap <i>curiosity</i> .....	128
Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai Prediktor Terhadap <i>Confidence</i> .....	130
Tabel 4.32 Koefisien kepribadian HEXACO terhadap <i>confidence</i> .....	135





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir .....	39
Gambar 3.1 Model Penelitian .....	40
Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedasitisitas Diagram <i>Scatterplot Concern</i> .....	107
Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedasitisitas Diagram <i>Scatterplot Control</i> .....	108
Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedasitisitas Diagram <i>Scatterplot Curiosity</i> .....	108
Gambar 3.2 Hasil Uji Heterokedasitisitas Diagram <i>Scatterplot Confidence</i> ...	109



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian .....	166
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....	180
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas .....	191
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas .....	199
Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi .....	202
Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis .....	221



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah populasi sebanyak 273,8 juta hal tersebut didasarkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022. Tingkat pengangguran di Indonesia terus mengalami peningkatan, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) angka pengangguran di Indonesia periode Agustus 2022 sebanyak 8,42 Juta orang. Angka ini mengalami kenaikan dari bulan Februari 2022. Kenaikan tingkat pengangguran sebesar 5,83% dari total penduduk usia kerja sebanyak 208,54 juta. Dari jumlah tersebut hampir 14% adalah lulusan diploma dan Sarjana (S1).

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 menyatakan bahwa mahasiswa merupakan peserta didik yang berada pada jenjang pendidikan tinggi. Mahasiswa umumnya berusia 18-25 Tahun, berdasarkan usia tersebut, bisa disimpulkan bahwa mahasiswa telah memasuki fase dewasa awal. Hal ini sesuai dengan teori dari Santrock (2012) yang menyatakan bahwa dewasa awal dari rentang usia 18-25 tahun. Arnet (2006) menyatakan bahwa dewasa awal atau masa peralihan dari remaja menuju usia dewasa disebut dengan *emerging adulthood*.

Papalia & Feldman (2009) menyatakan bahwa pada masa transisi individu akan mulai belajar mandiri dan bertanggung jawab. Sejalan dengan itu, Santrock (2012) juga mengungkapkan bahwa individu yang memasuki usia

dewasa awal mampu mengontrol emosi nya, mampu melewati tantangan tugas dan memecahkan masalah serta menemukan solusi dari masalahnya. Individu dewasa awal memiliki peran serta tanggung jawab yang semakin besar. Teori Piaget menyatakan bahwa individu dewasa awal telah memasuki tahap kognitif terakhir yaitu operasional formal (*Post formal*) mereka mampu berpikir abstrak dan logik dengan mempersiapkan semua kemungkinan yang terjadi di masa depan (Santrock, 2012).

Pada kenyatannya fenomena yang terjadi masih banyak mahasiswa yang belum mampu mempersiapkan masa depannya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Martunis & Bahri (2016) menyatakan bahwa 66,16% mahasiswa Universitas Syiah Kuala (Unsiyah) menunjukkan kurang percaya diri untuk menghadapi masa depannya dan tidak tahu arah masa depannya akan seperti apa. Fakta yang terjadi dilapangan dan diperoleh berdasarkan dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti bahwa sebanyak 36 orang mahasiswa di Kota Makassar masih mengkhawatirkan masa depannya, cenderung tidak percaya diri dengan kemampuannya, dan khawatir tidak mampu mewujudkan harapannya serta cenderung tidak percaya diri dalam menghadapi masa depan.

Berdasarkan dari hasil data awal yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dilihat bahwa mahasiswa memiliki gejala khawatir terhadap masa depannya dan mereka belum mampu berorientasi pada masa depan. Orientasi masa depan ialah cara seseorang memandang masa depannya terkait dengan harapan, perencanaan, strategi dan pencapaian tujuan (Nurmi, 1991). Orientasi

masa depan pada mahasiswa tentu terkait dengan karir atau pekerjaan yang akan dilakukan. Individu dengan berbagai masalah diatas memerlukan kemampuan beradaptasi yang baik dalam menjalankan karir nya.

Konsep yang mampu menjelaskan berbagai masalah tersebut ialah adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menyelesaikan tugas dan keterlibatan dalam pekerjaan dan mengatasi masalah yang tidak terduga (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir memiliki peranan terpenting dalam membantu individu menentukan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Savickas & Porfeli, 2011). Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, Budiamin & Budiman (2018) menyatakan bahwa mahasiswa pada Universitas Pendidikan Manajemen Bisnis memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang baik maka mereka mampu menghadapi segala bentuk tantangan dalam dunia kerja yang akan dihadapinya.

Super (1990) menyatakan bahwa adaptabilitas karir merupakan konsep yang mampu melengkapi konsep dari kematangan karir. Konsep kematangan karir dinilai kurang mampu menjelaskan perkembangan karir pada orang dewasa sehingga dilakukan perkembangan konsep yang disebut dengan adaptabilitas karir yang diduga mampu menjelaskan pengembangan karir untuk orang dewasa. Adaptabilitas karir berfungsi sebagai strategi pengaturan diri sehingga memungkinkan individu untuk menerapkan konsep diri mereka saat bekerja (Savickas & Porfeli, 2011).



Mahasiswa yang mempunyai adaptabilitas karir yang tinggi cenderung mampu menunjukkan keefektifan ketika mengambil keputusan terkait karirnya (Douglass & Duffy, 2015). Adaptabilitas karir yang baik membantu individu mengembangkan *strength* dalam menyelesaikan masalah melalui tugas karir (Savickas, 1997). Individu yang mempunyai sumber daya dalam menghadapi transisi karir akan menunjukkan sikap lebih percaya diri ketika menghadapi tugas karirnya (Wang & Fu, 2015). Mahasiswa dengan adaptabilitas karir yang tinggi mampu menunjukkan kesuksesan dalam transisi karir dan kualitas individu dalam bekerja (Koen et al., 2012).

Adaptabilitas karir memiliki empat aspek yaitu aspek pertama, *Career concern* pada individu yang cenderung memiliki kesadaran karir dan mempersiapkan masa depan karir, berdasarkan data dilapangan individu cenderung khawatir dan belum memiliki kesiapan dengan masa depan karirnya. Kedua, *career control* yakni keyakinan individu terhadap masa depan dan tanggung jawab terhadap karir, data dilapangan menunjukkan mahasiswa belum yakin dengan masa depannya dan masih bingung. Ketiga, *career curiosity* yakni dorongan individu untuk mencari lebih banyak informasi terkait dengan karir yang diinginkan, data dilapangan menunjukkan masih belum mulai mengeksplor pekerjaan yang akan mereka jalani. Keempat, *career confidence* yakni individu memiliki keyakinan dan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan karir, data dilapangan menunjukkan bahwa mahasiswa masih belum percaya diri dengan keputusan yang mereka ambil dan menjalani kuliah didasarkan atas keinginan orang lain (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karir menjadi hal terpenting yang harus dimiliki oleh mahasiswa, apabila hal tersebut akhirnya tidak dimiliki oleh individu maka akan berdampak pada prosesnya saat bekerja. Ketika seseorang tidak mempunyai adaptabilitas karir yang baik akan berakibat pada ketidakpuasan kerja dan menurunnya efektifitas kerja (Kardafi & Rakhmawati, 2017). Selain itu, adaptabilitas karir juga berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa (Lakshmi, Putu Aninditha Vera dan Elmartha, 2022). Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Negru-Subtirica et al., (2015) menyatakan bahwa saat seseorang mempunyai adaptabilitas yang rendah ketika mengalami keadaan yang penuh tantangan serta perubahan akan berakibat pada kegagalan karirnya.

Adaptabilitas Karir meningkatkan perilaku regulasi diri serta membantu masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Adaptabilitas Karir mendukung individu mempersiapkan segala bentuk strategi dalam mencari pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja individu (Maree, 2017). Individu yang memiliki Adaptabilitas Karir akan berdampak pada keberhasilannya dalam menguasai transisi dari masa pendidikan dan pekerjaan, mempunyai peluang rendah untuk menganggur dalam jangka waktu panjang dan mampu menentukan pilihan terkait karir (Koen et al., 2012).

Terdapat faktor yang mampu mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu kepribadian (Zacher, 2014); (Ulfah & Akmal, 2019); (Raisunnisa, 2019), *adversity quotient* (Dluha et al., 2020); (Tian & Fan, 2014a), optimisme (Anggraini & Iswari, 2022); (Santilli et al., 2017), *social support* (Tian & Fan,

2014b); (Atqakum et al., 2019); (Wang & Fu, 2015); (Karacan Ozdemir & GUNERI, 2017), jenis kelamin, usia (Healy, 1985). Selain itu, terdapat faktor adaptabilitas karir yang mirip dengan kematangan karir berdasarkan penelitian dari Hirschi (2009) yaitu Usia, pengalaman kerja, hubungan keluarga, pendidikan dan status sosial ekonomi.

Adaptabilitas karir yang dimiliki tiap individu memiliki perbedaan karena adanya faktor *individual difference*. Sejalan dengan itu, salah satu faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir ialah kepribadian. Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki oleh setiap individu dan digambarkan dalam perilaku untuk berinteraksi dengan individu lain (McCrae, 2001). Kepribadian ialah watak dan karakter yang unik dimiliki oleh individu dan memberikan konsistensi bagi perilakunya (Feist & Robert, 2018).

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap adaptabilitas karir, faktor yang mampu memengaruhi adaptabilitas karir ialah *neuroticism*, *openness to experience* dan *extraversion*. Sejalan dengan itu, penelitian sebelumnya menunjukkan adaptabilitas karir memiliki korelasi yang positif dengan *extraversion*, *openness to experience* dan *conscientiousness* (Teixeira et al., 2012).

Penelitian ini menggunakan tipe Kepribadian HEXACO, hal ini disebabkan karena tipe kepribadian HEXACO ialah pengembangan terbaru dari tipe kepribadian sebelumnya serta belum banyak diteliti. Ashton & Lee (2007) menyatakan bahwa Tipe kepribadian HEXACO memiliki sisi

kemiripan dengan *big five personality*, letak kemiripan berada pada tiga dimensi yaitu *openness to experience*, *extraversion* dan *agreeableness*.

Tipe kepribadian HEXACO merupakan tipe kepribadian baru yang dikembangkan oleh Ashton & Lee (2007) Kepribadian HEXACO merupakan alternatif dari teori populer *big five* yang menyatakan bahwa terdapat enam dimensi kepribadian. Perbedaan yang signifikan antara *big five* dan HEXACO terletak pada penambahan dimensi baru yaitu *honesty-humility* dan terdapat dimensi yang tidak dimiliki *big five* tetapi ada di HEXACO yaitu *emotionality* dan pada kepribadian HEXACO tidak terdapat neuroticism (N).

Tipe kepribadian HEXACO memiliki enam dimensi diantaranya ialah *Honesty-humility* ialah domain yang mengukur terkait ketulusan, keadilan, kesopanan dan keserakahan, ketika mahasiswa yang memiliki tipe *honesty-humility* tinggi maka mahasiswa tersebut memiliki sifat yang adil dan sederhana, jika rendah maka individu memiliki sifat licik, pemalu, sombong, egois. *Emotionality* ialah tipe yang menggambarkan konsistensi emosi saat dihadapkan pada berbagai situasi, jika individu memiliki sifat *emotionality* yang tinggi maka cenderung sensitif, takut, gelisah jika rendah maka cenderung lebih tenang, mandiri dan percaya diri.

*Extraversion* ialah kenyamanan individu dalam berinteraksi dan mengacu pada perilaku rasa peduli, ketika individu memiliki sifat *extraversion* yang tinggi maka cenderung ramah, aktif berbicara, bersemangat, jika rendah maka individu cenderung menyendiri, tidak populer dan pemalu. *Agreeableness* adalah tipe yang memiliki kelembutan hati, jika mahasiswa memiliki sifat

*agreeableness* tinggi maka cenderung sabar, tenang, pemaaf dan lemah lembut, jika rendah maka individu cenderung pemarah, keras kepala dan suka bertengkar. *Conscientiousness* adalah tipe yang konsisten pada pencapaian diri, jika individu memiliki skor *conscientiousness* tinggi maka cenderung disiplin, bekerja keras, teliti, jika rendah maka cenderung malas, ceroboh dan kurang bertanggung jawab. *Openness to Experience* termasuk ke dalam tipe kesediaan individu untuk mencari dan berani menghadapi pengalaman baru, jika individu memiliki *openness to experience* tinggi maka cenderung imajinatif, inovatif dan kreatif, jika rendah maka cenderung tidak imajinatif dan berpikiran tertutup (Ashton & Lee, 2007).

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) menyatakan bahwa *openness to experience* dan *extraversion* memiliki pengaruh terhadap aspek *curiosity*. Penelitian yang dilakukan Zacher (2014) memperlihatkan adanya hubungan secara signifikan antara faktor kepribadian terhadap adaptabilitas karir individu. Penelitian lain yang dilakukan oleh Li et al., (2015) & Rudolph et al., (2017) menjelaskan bahwa salah satu tipe kepribadian yaitu *conscientiousness* mampu memprediksi adaptabilitas karir. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Prenda & Lachman (2001) bahwa seseorang yang memiliki *conscientiousness* tinggi cenderung memiliki perencanaan masa depan yang matang dan siap menghadapi kemungkinan di masa depan.

Penelitian yang dilakukan oleh Teixeira, et.al (2012) menyatakan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berhubungan positif dengan tipe kepribadian



yaitu dimensi *extraversion*, *opennes to experience* dan *conscientiousness*. Penelitian yang dilakukan oleh Raisunnisa (2019) menunjukkan dimensi kepribadian yaitu *opennes to experience* dan *extraversion* mempengaruhi adaptabilitas karir. Berdasarkan dari penjelasan hasil data awal juga berbagai penelitian sebelumnya serta pertimbangan tipe kepribadian HEXACO sebagai variabel yang masih jarang diteliti untuk dikaitkan dengan adaptabilitas karir maka peneliti hendak menguji tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa di kota makassar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan diatas maka rumusan persoalan dalam penelitian ini adalah apakah Tipe kepribadian HEXACO mampu memprediksi adaptabilitas karir pada mahasiswa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi terkait dengan Tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor adaptabilitas karir.

2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melihat pengembangan terkait tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor adaptabilitas karir.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa untuk mengetahui bahwa adaptabilitas karir sangat dibutuhkan oleh mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja.

##### **2. Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam melakukan penelitian serta mampu menambah referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Adaptabilitas Karir**

##### **2.1.1 Definisi Adaptabilitas Karir**

Karir ialah proses panjang yang dilalui individu sepanjang rentang kehidupannya (Sharf, 2006). Karir melalui beberapa tahapan yang dipengaruhi oleh motivasi, sikap, serta kondisi ekonomi. Sehingga dikatakan bahwa karir sebagai proses yang harus dilalui oleh individu (Ivancevich, 2001). Karir banyak diartikan sebagai pekerjaan, tidak hanya terkhusus pada pekerjaan saja tetapi juga seluruh rangkaian pengalaman dan pemahaman terkait nilai yang dimiliki lalu diimplementasikan pada pekerjaan. Berbeda dengan pekerjaan secara khusus mengarah pada posisi di industri serta tempat kerja lainnya (Tolbert, 1974). Individu dalam berkarir tentu akan mengalami serangkaian aktivitas yang memerlukan dia untuk beradaptasi.

Adaptasi merupakan menyesuaikan diri dengan perubahan. Adaptabilitas diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tanpa mengalami kesulitan yang berarti (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir ialah kemampuan individu dalam beradaptasi pada lingkungan pekerjaan tertentu serta mampu mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhannya.

Adaptabilitas karir merupakan konsep yang pertama kali dicetuskan oleh Super tahun 1979 diartikan sebagai kesiapan individu dalam

menghadapi perubahan situasi kerja. Super (1979) menyatakan bahwa adaptabilitas karir sebagai konsep untuk melengkapi konsep kematangan karir. Savickas (1997) menyatakan adaptabilitas karir sebagai konstruk utama pengganti dari kematangan karir untuk menjelaskan perkembangan karir individu di sepanjang rentang kehidupannya. Teori yang menjadi dasar terbentuknya adaptabilitas karir ialah *the life-span, life-space theory* yang dicetuskan oleh Super (1980).

Adaptabilitas karir akan membantu individu menyesuaikan diri dengan situasi baru dalam pekerjaannya. Adaptasi karir meliputi perencanaan, eksplorasi karir, kepercayaan karir, pengambilan keputusan (Koen et al., 2012). Adaptabilitas karir mengacu pada bagaimana individu dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tugas yang tidak dapat diprediksi seperti perubahan dalam pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja nantinya (Savickas, 2012). Sehingga dapat dikatakan bahwa individu diminta untuk memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik agar mampu menghadapi berbagai tantangan.

Adaptabilitas karir memiliki kaitan dengan sikap, kemampuan dan juga perilaku yang membantu individu dalam beradaptasi dengan pekerjaan sesuai kebutuhannya (Savickas & Porfeli, 2011). Adaptasi karir bisa dikatakan sebagai penyesuaian agar sesuai dengan tugas tertentu dalam pengembangan diri. Teori adaptabilitas karir tidak hanya fokus pada individu serta lingkungan tetapi juga pada aktivitas

psikososial. Adaptabilitas karir mengacu pada kesiapan individu dalam menghadapi dan mengatasi tugas pengembangan dan juga antisipasi (Brown & Lent, 2005).

Penelitian ini menggunakan teori adaptabilitas karir yang dicetuskan oleh Savickas (2012), hal ini sejalan dengan konsep adaptabilitas karir yang diduga selaras dengan situasi mahasiswa yang sedang khawatir dengan masa depan karir nya. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa adaptabilitas karir membantu mahasiswa menghadapi masa transisi sekolah ke dunia kerja.

### 2.1.2 Dimensi Adaptabilitas Karir

Terdapat empat dimensi yang dikemukakan oleh Savickas & Porfeli (2012), yaitu :

#### 1. *Career concern* (kepedulian)

*Concern* mengacu pada kepedulian terkait karir dan cara individu dalam mempersiapkan masa depan karirnya. Kepedulian karir mengacu pada orientasi masa depan serta memiliki perasaan penting dan keterlibatan dalam mempersiapkan masa depan. Individu yang memiliki kepeduliaan akan mempunyai pandangan yang optimis dan perencanaan matang terhadap semua yang akan terjadi di masa depan dengan tetap mempertimbangkan pengalaman yang dimiliki dan kondisinya saat ini.

*Career concern* membantu individu untuk fokus mempersiapkan masa depannya, mampu mengembangkan karir nya

dan menghadapi transisi kerja yang akan dialami serta merencanakan karir jangka panjang dan jangka pendek. *Career concern* fokus pada harapan dan munculnya perasaan optimis dalam menghadapi masa depan. Individu yang tidak fokus pada karir nya akan cenderung kurang mempunyai perencanaan dan kerap kali merasa pesimis terhadap karirnya di masa depan.

Kepedulian karir dinyatakan sebagai dimensi atau aspek pertama dan penting dari kemampuan beradaptasi dalam karir. Kepedulian karir sebagai dasar individu dinyatakan mampu berorientasi pada masa depan karena dengan begitu individu mampu mempersiapkan dirinya menghadapi perubahan yang akan menuntut mereka serta mempersiapkan dan mengantisipasi pada hal yang tidak terduga. Individu yang memiliki kepedulian karir mampu bersikap optimis dan meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya masa depan dengan rinci, jika individu dengan kepedulian karir rendah lebih pesimis, tanpa perencanaan dan bersikap apatis.

## **2. *Career control* (kontrol/pengendalian)**

*Control* ialah cara individu untuk membentuk diri dan lingkungan sekitarnya saat menghadapi perubahan yang terjadi. Pengendalian membantu individu untuk bertanggung jawab. Pengendalian terdiri atas kepercayaan diri, sikap tegas dalam pengambilan keputusan terkait dengan tugas perkembangan kerja



dan tidak menunda pekerjaan dari sikap tersebut menjadikan individu berpartisipasi dalam kegiatan dan pengalaman yang bisa meningkatkan pengambilan keputusan.

Pengendalian membantu individu untuk berperilaku disiplin dan bertanggung jawab dengan pilihan karir nya. Individu yang kurang dalam *career control* nya cenderung prokrastinasi dan tidak mampu memutuskan pilihan serta mengalami kebingungan. Individu dengan *career control* rendah akan cenderung bergantung pada takdir dan bergantung pada orang sekitarnya ketika ingin menentukan karir. Berbeda dengan *career control* tinggi maka individu cenderung memiliki pertimbangan atau memiliki plan B dalam rencana nya dan tidak merasa tertekan dalam berbagai situasi.

Individu yang mempunyai *career control* cenderung percaya dengan kemampuannya dan tahu mengarahkan karir nya dan mampu bertanggung jawab ketika membangun karirnya. Individu dengan *career control* akan memiliki sikap yang tegas dan teliti dalam merencanakan karir yang akan dijalani. *Career control* membantu individu agar tidak merasa terpuruk ketika mengalami kegagalan atau terjadi hal-hal diluar dari rencana yang telah disusun sebelumnya.

### 3. *Career curiosity* (rasa ingin tahu)

*Career curiosity* atau rasa ingin tahu mendorong individu untuk melakukan eksplorasi terkait hal-hal yang dibutuhkan karir masa depannya. Rasa ingin tahu membantu individu untuk mencari tahu terkait penyesuaian diri dalam dunia kerja, memotivasi individu dan mendorong untuk mengetahui gambaran dirinya diberbagai situasi. *Career curiosity* menjadikan individu memunculkan inisiatif dalam belajar dan mencari tahu terkait jenis-jenis pekerjaan yang akan ditekuninya.

*Career curiosity* membantu individu untuk menambah pengetahuan, berani mencoba hal-hal baru dalam karirnya dan mampu mengambil risiko. Eksplorasi diri yang dilakukan individu akan menunjukkan kemampuan yang dimilikinya dalam menggunakan sumber daya yang ada disekitarnya untuk mencari tahu tentang karir yang dituju. Eksplorasi tentu saja selalu berkaitan dengan pencarian informasi mengenai pekerjaan yang diinginkan.

*Career curiosity* yang rendah akan membuat individu tidak realistis dan kemungkinan akan membuatnya tidak tahu mengenai dunia kerja dan mempunyai gambaran diri yang kurang baik. Ketika individu memiliki *curiosity* yang tinggi maka individu akan cenderung melakukan eksplorasi diluar lingkungannya dan memiliki banyak pengetahuan terkait karirnya serta mengetahui

lebih lanjut terkait dengan kemampuan, nilai-nilai yang dimiliki serta penghargaan yang ada pada pekerjaannya. Informasi yang diperoleh akan membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

#### 4. *Career confidence* (keyakinan)

*Career confidence* menunjukkan sejauhmana individu yakin terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan masalah dan memperlihatkan usaha yang dibutuhkan untuk menghadapi dan mengatasi hambatan yang dialami. Individu yang mempunyai keyakinan pada dirinya sendiri cenderung tidak akan menghindar saat dihadapkan pada masalah dibidang karirnya. Keyakinan muncul melalui keberhasilan yang dicapai saat beraktivitas dan bisa ditingkatkan melalui penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri.

Individu memiliki keyakinan dan percaya pada dirinya sendiri ketika mengambil keputusan. Keyakinan yang dimiliki membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi serta menjadi petunjuk kemampuan dalam memenuhi kebutuhan karir. *Confidence* berperan dalam memilih dan membangun karir individu. Hal terpenting dalam *confidence* ialah terbangunnya sikap harga diri. Kepercayaan diri mengacu pada sikap gigih dan tidak mudah menyerah serta bekerja keras.

Konstruksi dari kepercayaan ialah *self esteem*, *self efficacy*. Individu yang mempunyai kepercayaan pada karir yang ditujunya akan mudah melaksanakan tugas nya. *Career confidence* membantu individu dalam beradaptasi pada perubahan yang akan terjadi dilingkungan kerja baru. Kepercayaan diri membuat individu cenderung lebih mudah bergaul dan membuatnya tetap teguh pada pendirian serta melaksanakan tugas yang diberikan dengan rajin.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Adaptabilitas Karir**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir diantaranya :

#### **1. Kepribadian**

Kepribadian ialah gambaran individu dalam berperilaku sehari-hari. Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki individu sejak lahir (Feist). Hal tersebut dapat dilihat dari sebagaimana mahasiswa berinteraksi dilingkungannya ketika individu tersebut menjalani perkuliahan yang sesuai dengan keinginannya, sehingga memudahkannya untuk beradaptasi pada berbagai kondisi.

Kepribadian menjadi hal yang sangat memengaruhi seluruh aktivitas individu. Penelitian yang pernah dilakukan menyatakan bahwa ekstreversi, neurotism mampu memprediksi perubahan dari waktu ke waktu terlebih kepada kemampuan beradaptasi karir. Karakteristik individu tertentu memengaruhi karyawan untuk

mengalami perubahan dalam kemampuan beradaptasi karir (Zacher, 2014). Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Qadri dan Murkhana (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa.

## 2. *Self efficacy*

*Self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam memahami kemampuan yang ada didalam dirinya ketika ingin mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* diperkenalkan oleh Bandura (1997). *Self efficacy* ialah keyakinan individu untuk bisa menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang positif. *self efficacy* memengaruhi usaha, tugas serta ketekunan individu untuk mencapai sesuatu (santrock, 2012). *Self efficacy* didasarkan dari pengalaman, harapan, persepsi yang memengaruhi perilaku seseorang (Cevrone & Lawrence, 2012). Efikasi diri positif ialah keyakinan agar mampu melakukan sesuatu jauh lebih baik.

*Self efficacy* ialah keyakinan diri untuk melakukan suatu perilaku dengan baik (Friedman & Schustack, 2008). Efikasi diri dibutuhkan individu untuk mampu menyelesaikan tugas karirnya. Individu yang mempunyai efikasi diri yang baik mampu menguasai situasi dan percaya diri untuk maju. Penelitian yang dilakukan oleh Artahayest (2021) menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki adaptabilitas

karir yang tinggi, dari penelitian tersebut menunjukkan sumbangsi *self efficacy* terhadap adaptabilitas karir sebesar 8%.

### 3. *Adversity quotient*

*Adversity quotient* adalah kemampuan bertahan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan atau disebut dengan daya juang. *Adversity quotient* (AQ) ialah kecerdasan individu ketika menghadapi rintangan atau kesulitan. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuannya dalam menghadapi tantangan hidup (Stoltz, 1997). Individu yang memiliki *adversity quotient* mampu mengatasi segala kesulitan yang dihadapinya, mampu bangkit dari masalah yang dihadapinya.

*Adversity quotient* ialah ketahanan individu yang menggunakan kecerdasan untuk mencapai kesuksesan dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Sejalan dengan penelitian Dluha et al (2020) menyatakan bahwa *adversity quotient* memengaruhi kemampuan adaptabilitas karir. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir.

### 4. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan ketika individu tersebut membutuhkan dukungan oleh orang sekitarnya. Dukungan yang diberikan berbentuk dukungan emosional, dukungan berupa bantuan nyata (Sarafino & Smith, 2011).



Dukungan sosial meliputi afeksi positif, bantuan dari orang lain, penegasan, dukungan bisa berupa pengaruh yang ditimbulkan oleh orang lain seperti keluarga, teman, saudara dan rekan sejawat.

Dukungan sosial juga turut andil dalam proses adaptasi seseorang, dengan adanya dukungan dari orang lain maka individu mampu beradaptasi dengan baik khususnya pada saat dilingkungan kerja. Baihaqi et al (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir, individu yang memiliki dukungan tinggi dari keluarga maka memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Penelitian lain juga menyatakan bahwa dukungan sosial membantu individu mempersiapkan karirnya dan mempersiapkan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Han & Rojewski, 2015).

#### 5. Optimisme

Optimisme ialah cara individu memandang sesuatu dengan positif dan melihat sesuatu dengan baik (Seligman, 1994). optimisme merupakan individu yang menganggap bahwa semua hal baik akan terjadi pada diri mereka (Scheier & Carver, 1985). berbeda halnya dengan pesimis yang memandang sesuatu secara negatif. Optimisme merupakan harapan yang ada dalam diri individu yang mengarah ke hal yang baik.

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa optimisme memiliki korelasi dengan adaptabilitas karir, tinggi rendahnya adaptabilitas karir ditentukan oleh tinggi rendahnya optimisme yang dimiliki mahasiswa (Sulistiani & Rahmania, 2021). Optimisme membantu individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya terlebih lagi ke arah karirnya.

Optimisme sangat membantu individu dalam proses adaptasinya saat masa transisi. Semakin tinggi optimisme yang dimiliki individu maka semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir individu (Cahyawulan & Wahyuni, 2021). Sejalan dengan penelitian Wilkins et al., (2014) serta penelitian Tolentino et al., (2014) yang menyatakan bahwa optimisme berhubungan dengan adaptabilitas karir. Rottinghaus et al., (2005) mengatakan bahwa terdapat hubungan optimisme dengan adaptabilitas karir bahwa tingginya optimisme dan adaptabilitas pada mahasiswa.

#### **2.1.4 Dampak Adaptabilitas Karir**

Berikut adalah dampak yang ditimbulkan dari adaptabilitas karir, diantaranya :

1. kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan individu yang memperlihatkan perbedaan penghargaan yang diperoleh (Robbins, 2003). Kepuasan kerja melibatkan perasaan nyaman dan aman dilingkungan kerja, kepuasan kerja sangat penting bagi

individu agar mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi dengan kemampuan beradaptasi individu, ketika individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik maka individu tersebut akan mudah puas dengan kinerja yang dilakukannya. Karyawan memerlukan kemampuan adaptasi diri terhadap sosial serta lingkungan kerjanya agar dapat kesuksesan karir subjektif dan objektif (Savickas & Porfeli, 2011). Adaptabilitas karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi adaptabilitas karir maka semakin besar kepuasan kerja karyawan (Kardafi & Rakhmawati, 2017).

## 2. *Employee engagement*

*Employee engagement* adalah kondisi psikologi yang stabil dan merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan tempat kerja (Thomas, 2007). *Engagement* ialah konstruk yang mampu melihat perbedaan individu ditempat (Khan, 1990). *Engagement* yang ada pada karyawan memiliki hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang harus dimiliki oleh karyawan pada pekerjaannya. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan antusias mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Tritch, 2003).

*Employee engagement* ialah hubungan emosional tinggi yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi yang memengaruhinya sehingga mampu membuatnya mengerahkan usaha yang baik untuk pekerjaan. Ketika individu memiliki kemampuan beradaptasi yang baik maka individu tersebut mampu membuatnya terlibat penuh pada pekerjaan yang dijalannya. Adaptabilitas karir memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Rossier et al., 2012). Adaptabilitas karir berpengaruh secara signifikan pada keterlibatan karyawan (Tladinyane & Van der Merwe, 2016).

### 3. Kepuasan hidup

Mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih baik. Kepuasan hidup merujuk pada proses penilaian kognitif individu (Diener et al., 1985). Kepuasan hidup memiliki hubungan dengan pengalaman individu dalam rentang kehidupan. Kepuasan hidup yang dimiliki individu akan mampu meningkatkan kualitas hidup yang dimiliki individu tersebut (Peterson et al., 2005).

Ketika individu puas dengan hidup yang dimilikinya akan membuatnya lebih percaya diri dan mampu menjalani kehidupan terkhususnya pada kemampuan adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir yang tinggi membuat individu mampu menangani ketidakpastian dalam mengatur masa depan karirnya (Rossier et al., 2012).

#### 4. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja sebagai kondisi efektif-motivasional yang positif terkait dengan kesejahteraan pekerjaan yang dimiliki meliputi semangat dan dedikasi (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaan. Individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik maka individu tersebut cenderung memiliki perhatian dan usaha dalam pekerjaan yang dilakukan.

Adaptabilitas karir mampu memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Ketika individu memiliki adaptasi karir yang tinggi menunjukkan perilaku positif untuk mendukung kinerja karyawan. Maka dari itu adaptabilitas karir sangat berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan (Haryani, 2021).

#### 5. Hardiness

Hardiness merupakan konstelasi karakteristik yang memiliki fungsi sebagai cara individu bertahan ketika menghadapi tekanan dalam hidup (Kobasa & Maddi & Kahn, 2013). Hardines sebagai sifat untuk menahan hal negatif dari stres yang terjadi pada kesehatan. Terkait hal ini, hardines memiliki hubungan dengan kesiapan diri dalam menghadapi masa transisi menuju dunia kerja.

## 2.1.5 Pengukuran Adaptabilitas Karir

### 1. Career Adaptability Scale (CAAS)

*Career adaptability scale* (CAAS) ialah alat ukur yang dibuat oleh Savickas & Porfeli (2012) untuk mengukur kemampuan individu dalam beradaptasi dan mengatasi konstruksi karir. Adaptabilitas karir yang dikembangkan oleh Savickas memiliki empat dimensi yaitu kepedulian karir, pengendalian karir, keingintahuan karir dan keyakinan karir. Alat ukur CAAS telah banyak digunakan sebagai rujukan untuk mengetahui kemampuan adaptasi individu terkhusus pada karir. CAAS mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,92. Alat ukur CAAS telah banyak digunakan di negara lain seperti Amerika Serikat, Italia, China, Korea. Adapun penelitian yang menggunakan alat ukur ini ialah Pasangkin & Huwae (2022), Alissa & Akmal (2020), Mengyao (2014), Zacher (2014).

## 2.2 HEXACO Personality

### 2.2.1 Definisi kepribadian HEXACO

Kepribadian berasal dari kata *persona* yaitu topeng yang digunakan untuk pertunjukan dan dalam pertunjukkan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya dan menampilkan diri sesuai kepribadian topeng yang dipakai. Kepribadian merupakan serangkaian yang dinamis dalam diri individu terkait dengan sistem psiko fisik yang menentukan penyesuaiannya yang unik pada lingkungannya (Alwisol,



2017). Kepribadian ialah watak atau karakter unik yang memberikan konsistensi dan individualitas bagi perilaku individu. Kepribadian sebagai pola khas dari pikiran dan perasaan serta tingkah laku yang membedakan setiap individu (Feist & Robert, 2018).

Kepribadian merupakan kesatuan yang membentuk individu dalam berperilaku. Kepribadian ialah tipologi yang meliputi motivasi, sifat dan karakter dan saling berkaitan satu sama lain serta memengaruhi individu ketika berinteraksi dengan lingkungannya (R. McCrae, 2001). Kepribadian adalah pola perilaku yang relatif permanen dan karakter unik yang menunjukkan perbedaan setiap individu dalam bertindak (Feist Robert J. Feist, 2017). Sehingga dikatakan bahwa kepribadian mengacu pada motivasi, pola berperilaku, pemikiran yang melekat dan cenderung sebagai identitas karakter setiap individu.

Konsep kepribadian yang selama ini dikenal disebut dengan tipe kepribadian *Big Five*, tetapi perkembangan penelitian menunjukkan tipe kepribadian yang baru dan disebut dengan konsep *HEXACO Personality* yang dicetuskan oleh (Ashton & Lee, 2007). *HEXACO personality* ialah teori kepribadian baru dan dianggap sebagai pengembangan yang komprehensif dalam menjelaskan kepribadian manusia dari pada konsep yang ada sebelumnya. Kepribadian *HEXACO* meliputi kepribadian *Honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experiences*.

## 2.2.2 Tipologi kepribadian HEXACO

Berikut dimensi dari kepribadian HEXACO yang dikemukakan oleh Ashton & Lee (2007) :

### 1. *Honesty-Humility*

*Honesty-humility* ialah tipe yang mewakili karakter keadilan dan ketulusan saat bekerja atau berinteraksi dengan individu lain. Tipe ini digunakan untuk mengukur perbedaan kepribadian seseorang yang berkaitan dengan kesopanan, keserakahan, ketulusan dan keadilan. Kejujuran-kerendahan hati tinggi membuat individu memiliki kepribadian yang adil serta menghindari hal-hal yang bersifat manipulatif.

Individu yang memiliki *honesty-humility* rendah cenderung licik, pemalu, berpura-pura, sombong, egois, bersifat serakah dan tamak. Individu dengan *honesty-humility* tinggi tidak akan memanfaatkan individu lain ketika melakukan kerjasama atau membutuhkan sesuatu dari orang lain. Individu dengan *honesty-humility* cenderung tidak egois dan serakah dengan orang lain.

### 2. *Emotionality*

Individu dengan *emotionality* cenderung konsisten pada emosinya saat dihadapkan diberbagai situasi. Individu dengan emosionalitas tinggi memiliki cenderung yang sensitif, merasa takut, gelisah, bergantung dengan orang lain serta khawatir pada hal-hal kecil. Individu dengan tingkat emosionalitas rendah cenderung

tenang, hanya sedikit mengalami cemas meskipun berada dalam situasi tekanan, tidak takut, percaya diri, mandiri dan tidak bergantung pada orang lain serta tidak mudah tersinggung.

### **3. *Extraversion***

*Extraversion* mengacu pada kenyamanan individu saat berinteraksi dengan individu lain. Tipe ini mampu menilai empat facets yakni ekspresif, keberanian sosial, keramahan dan keaktifan. Individu dengan *extraversion* rendah cenderung tidak nyaman saat diperhatikan, senang menyendiri, pemalu, tertutup. Individu dengan *extraversion* tinggi akan cenderung percaya diri saat berinteraksi dengan orang lain, antusias ketika berada di lingkungan sosial, ramah, banyak bicara, percaya diri saat memimpin dan senang berkumpul serta sangat bersemangat.

### **4. *Agreeableness***

*Agreeableness* mengacu pada kelembutan hati yang dimiliki individu. Apabila *agreeableness* yang dimiliki individu tinggi maka cenderung sabar, lebih tenang dalam menghadapi masalah, fleksibel, mudah menerima, pemaaf, tidak pendendam, dan sabar. Jika *agreeableness* rendah individu cenderung suka marah, suka dengan pertengkaran, keras kepala, sulit memaafkan, emosional, mudah tersinggung dan mudah terprovokasi.

### **5. *Conscientiousness***

*Conscientiousness* ialah konsistensi individu pada pencapaian dirinya. Tipe kepribadian ini melihat pada sebagaimana individu

bekerja keras dan lebih menunjukkan ketelitian dan kepedulian terhadap pekerjaan yang ditekuni serta detail dalam bekerja. Individu dengan *conscientiousness* tinggi akan cenderung disiplin, teliti, perfeksionis dan bekerja keras serta sangat bijak dalam mengambil keputusan.

Berbanding terbalik ketika individu memiliki tipe *conscientiousness* rendah, maka mereka akan lebih ceroboh, pemalas, tidak bertanggung jawab, menghindar dari tugas yang sulit, tidak teliti, cenderung menunda pekerjaan serta bertindak tanpa berpikir tentang konsekuensi yang diperoleh nya. Individu dengan *conscientiousness* rendah umumnya tidak diharapkan pada dunia kerja.

#### **6. *Openness to experience***

*Openness to experience* ialah individu cenderung terbuka dengan pengalaman baru yang akan dihadapinya. Tipe ini umumnya akan terbagi menjadi beberapa tipe seperti keindahan, rasa ingin rahu, kreativitas dan tidak konvensional. Individu dengan *openness to experience* tinggi cenderung memiliki rasa penasaran yang tinggi, inovatif, imajinatif, suka mendengar pendapat dan kreatif. Berbanding terbalik dengan *openness to experience* rendah, individu cenderung acuh tak acuh, tidak imajinatif, memiliki pemikiran tertutup.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kepribadian :

#### 1. Genetik

Kepribadian terbentuk dari kromosom yang dibawa oleh orang tua dengan membawa gen sifat psikis dan fisik. Gen berpengaruh langsung pada kepribadian seperti sistem syaraf yang berkualitas, struktur tubuh dan keseimbangan biokimia tubuh. Pengaruh tidak langsung dari hereditas meliputi fisik, inteligensia dan tempramen. Faktor genetik ini dibawa sejak lahir, entah itu salah satu atau gabungan dari kedua orang tua (Hamdi, 2016). Genetik menjadi salah satu faktor penting pembentuk dari kepribadian.

Genetik ialah faktor utama dari pembentukan kepribadian, kendati demikian kepribadian yang umumnya diketahui akan bertahan lama nyatanya tidak begitu. Hal tersebut didasarkan karena individu akan sering berinteraksi dengan lingkungannya sehingga karakter yang dimilikinya cenderung bisa berubah tergantung dari lingkungan yang ditempati (Wade & Tavis, 2016). Meski begitu, genetik tetaplah menjadi faktor yang begitu memengaruhi kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu.

#### 2. Pola asuh

Keluarga dinilai sebagai faktor utama pembentuk kepribadian individu karena keluarga dipandang sebagai kelompok sosial pertama. Selain itu, seorang anak akan cenderung mengikuti apa yang dilakukan oleh individu disekitarnya, maka sangat penting

menerapkan pengasuhan yang baik. Hal ini sejalan dengan pola asuh yang dibentuk oleh kedua orang tua, pola asuh sangat penting dalam pembentukan kepribadian anak. Pola asuh yang diberikan orang membantu terbentuknya karakter pada anak (Hamdi, 2016).

Seorang anak yang dapat pola asuh baik, orang tua menerima anak nya maka individu tersebut cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, harga diri tinggi dan selalu bersikap positif. sebaliknya, apabila individu memiliki pola asuh yang kurang baik maka cenderung memiliki karakter tidak stabil, tidak responsif dan merusak harga diri yang dimiliki oleh anak nya (Khaleque & Rohner, 2004).

### 3. Lingkungan

Lingkungan merupakan faktor eksternal dari pembentukam kepribadian. Lingkungan menjadi faktor utama pembentukan atau perubahan dari kepribadian individu. Ketika individu berada dilingkungan baik maka mereka cenderung berbuat baik begitupun sebaliknya. Faktor lingkungan dibagi menjadi tiga yaitu lingkungan keluarga, kebudayaan dan sekolah. Tiga pembagian faktor tersebut tentu menjadi dasar kepribadian atau karakter individu (Hamdi, 2016).

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan keluarga khusus nya bimbingan orang tua dalam proses perkembangan akan sangat berpengaruh pada perkembangan kepribadian selama masa perkembangan individu (Maryam, 2021). Maka dari itu, penting



nya lingkungan mampu memengaruhi pembentukan kepribadian individu. Selain itu, lingkungan sosial juga menjadi hal terpenting karena individu selalu berinteraksi dengan lingkungan sosialnya terkhusus di sekolah, kampus atau kantor.

#### **2.2.4 Dampak kepribadian**

##### **1. Penyesuaian diri**

Penyesuaian diri ialah proses seseorang berusaha untuk mengatasi konflik atau peristiwa yang menuntutnya dirinya dengan lingkungan tempat individu tersebut tinggal (Desmita, 2009). Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa kepribadian memberi dampak dengan penyesuaian diri seseorang (Caligiuri, 2000). Salah satu tipe kepribadian yang memiliki dampak pada penyesuaian diri ialah *agreeableness* (Huang et al., 2005).

Lebih lanjut bahwa kepribadian cenderung membangun hubungan interpersonal yang terbuka dan mampu menerima pengalaman baru. Oleh karena itu, untuk mampu menyesuaikan diri maka individu perlu membuka diri, menerima dan beradaptasi dengan lingkungan dan norma baru, mengontrol diri serta menerima kenyataan yang terjadi.

##### **2. Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan dari pengetahuan yang individu miliki. Kepribadian tentu mengambil peran utama dalam

kompetensi individu, sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan menyatakan bahwa tipe kepribadian HEXACO berdampak pada kompetensi individu. Tipe kepribadian *extraversi* yang cenderung berhubungan dan dengan komunikasi tentu mampu memengaruhi kompetensi komunikasi (Rapika & Sari, 2019).

Tipe kepribadian secara tidak langsung memengaruhi pekerjaan individu, sama seperti kemampuan berpikir kritis terkait berbagai hal. Individu menggunakan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Kepribadian membantu individu meningkatkan kompetensi dalam dunia kerja dan memahami materi pembelajaran yang akan disampaikan dan telah dikuasai.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau *job performance* atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan ialah hasil yang didapatkan oleh karyawan dalam pekerjaannya yang berlaku pada pekerjaan tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja ialah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam pekerjaannya (Robbins, 2013). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi yang dilakukan oleh karyawan tersebut selama bekerja.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tidak semua tipe kepribadian mampu memengaruhi kinerja,

ada dua dimensi yang berpengaruh secara signifikan yaitu *Conscientiousness* dan *Openness to Experience* (Wicaksono & Surjanti, 2018). Sejalan dengan penelitian tersebut menyatakan bahwa dimensi *Conscientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja karyawan (Octavia et al., 2020).

### **2.2.5 Pengukuran Kepribadian HEXACO**

#### **1. HEXACO-PI-R**

HEXACO personality inventory revised ialah alat ukur yang dibuat oleh Ashton & Lee (2008). Alat ukur yang direvisi dari konstruksi pertama yang pernah dilakukan. Alat ukur ini masih banyak dikembangkan dan digunakan dengan skala yang terdiri dari 60 item sampai 10 item dan masing-masing menggambarkan tipologi dari HEXACO. HEXACO-PI-R berbentuk *rating scale* yakni 1 sampai 5 dengan sifat *favorable* dan *unfavorable*. HEXACO-PI-R memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang telah teruji dan sesuai dengan cronbach alpha sebesar 0,70. Alat ukur ini telah banyak digunakan pada beberapa penelitian yakni Costa, et al., (2019), Lisal & Dzurik (2021).

#### **2. Brief HEXACO Inventory (BHI)**

BHI ialah salah satu alat ukur untuk mengukur kepribadian HEXACO yang dibuat oleh DeVries (2013) dengan mengacu pada konsep teori Ashton & Lee (2008). BHI digunakan untuk anak-anak atau kumpulan individu yang berada dalam tingkat pendidikan

rendah. Alat ukur ini memiliki 24 item dengan mewakili tipe kepribadian HEXACO. Alat ukur ini telah dinyatakan valid dan reliabel tetapi masih jarang peneliti menggunakan alat ukur tersebut sebagai rujukan dua diantaranya yaitu Frolova (2018), Cendikiawati (2018).

## **2.3 Mahasiswa**

### **2.3.1 Definisi Mahasiswa**

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 menyebutkan bahwa mahasiswa ialah peserta didik yang berada pada jenjang pendidikan tinggi. Berdasarkan dari tahap perkembangan, Santrock (2012) mengatakan mahasiswa berada di tahap perkembangan dewasa awal dengan rentang usia 18-25 Tahun. Siswoyo (2007) mengungkapkan bahwa mahasiswa adalah seseorang yang saat ini sedang belajar di perguruan tinggi atau lembaga lain yang berada ditingkat yang sama dengan perguruan tinggi. Mahasiswa mempunyai kesempatan mengeksplorasi nilai kehidupan dan tantangan tugas akademik (Santrock, 2012).

Piaget (dalam Santrock, 2012) menyatakan bahwa mahasiswa berada di masa perkembangan dewasa awal dan mempunyai banyak pengetahuan dibanding saat berada di masa remaja. Individu dewasa awal mempunyai kemampuan berpikir sistematis dan terampil. Individu dewasa awal cenderung mulai berpikir dengan berbagai pertimbangan dari sudut pandang orang lain. Sisi perkembangan sosioemosi,

mahasiswa yang berada di fase dewasa awal menunjukkan lebih sedikit perubahan suasana hati, serta menjadi individu yang lebih bertanggung jawab dan berusaha mengurangi perilaku berisiko.

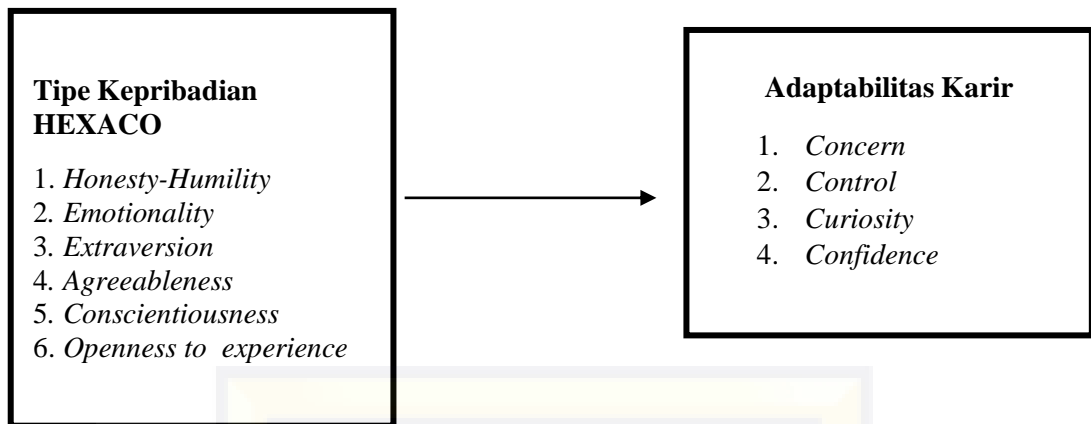
#### **2.4 Tipe Kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Kota Makassar**

Mahasiswa adalah individu yang saat ini sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi, baik itu perguruan tinggi swasta ataupun negeri. Mahasiswa berusia 18-25 tahun dan telah termasuk ke dalam usia dewasa awal atau *emerging adulthood*. Usia tersebut termasuk ke fase transisi yakni mahasiswa telah mulai mandiri dan bertanggung jawab (Papalia & Olds & Feldman, 2009). Individu dengan usia ini telah mampu melewati tantangan tugas dan memecahkan masalah serta menemukan solusi dari masalahnya dan mampu mengembangkan karir juga berpikir akan masa depannya (santrock, 2012).

Kenyatannya fenomena yang terjadi masih banyak mahasiswa yang belum mempersiapkan masa depannya dengan baik, dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martunis & Bahri (2016) bahwa 66,16% mahasiswa Universitas Syiah Kuala menunjukkan kurang percaya diri untuk menghadapi masa depan dan tidak tahu arah masa depannya. Didukung dari data lapangan yang telah dikumpulkan oleh peneliti menunjukkan bahwa sebanyak 36 orang mahasiswa di Kota Makassar cenderung belum percaya diri dengan kemampuannya dan cenderung masih khawatir terhadap masa depan karirnya serta cenderung tidak yakin dengan masa depan karirnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mahasiswa masih belum memiliki kesiapan untuk

berorientasi ke masa depan dan masih belum mencari informasi terkait dengan karirnya nanti. Sikap tersebut sesuai dengan aspek dari adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli pada tahun 2012.

Adaptabilitas karir memiliki faktor-faktor yang memengaruhinya salah satunya adalah kepribadian. Kepribadian ialah karakter yang dimiliki oleh individu dan digambarkan dalam bentuk perilaku untuk berinteraksi dengan orang lain (McCrae, 2001). Kepribadian ialah karakter yang unik dimiliki oleh individu dan memberikan konsistensi bagi perilakunya (Feist & Robert, 2018). Kepribadian HEXACO merupakan tipe kepribadian yang mengalami pengembangan dari tipe sebelumnya dan diduga mampu menjadi prediktor adaptabilitas karir. Penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) memperlihatkan adanya hubungan dari faktor kepribadian terhadap adaptabilitas karir. Penelitian dari Teixeira et al (2012) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan positif dengan *extraversion*, *openness to experience* dan *conscientiousness*. Penjelasan di atas dapat digambarkan melalui bagan berikut :



**Bagan 2.1 Bagan Kerangka Pikir**

→ : Pengaruh / Prediktor

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah Tipe Kepribadian HEXACO dapat menjadi prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Kota Makassar



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.

#### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah Tipe Kepribadian HEXACO dan Adaptabilitas Karir. Adapun variabel independen nya adalah Tipe Kepribadian HEXACO dan variabel dependen nya adalah Adaptabilitas Karir.



**Gambar 3.1 Model Penelitian**

#### 3.3 Definisi Variabel

##### 3.3.1 Definisi Konseptual

###### 1. Adaptabilitas Karir

Savickas (2012) menyatakan bahwa adaptabilitas karir ialah kemampuan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi tugas yang tidak bisa diprediksi seperti halnya perubahan dalam pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Adaptabilitas karir sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatasi masa transisi dan trauma dalam lingkungan kerja.

Adapun aspek dari Adaptabilitas Karir yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) yaitu *concern, control, curiosity, confidence*.

## 2. Tipe Kepribadian HEXACO

Kepribadian HEXACO merupakan tipe kepribadian yang meliputi motivasi, sifat dan karakter dan saling berkaitan satu sama lain serta mampu memengaruhi individu saat berinteraksi. Kepribadian menjadi tolak ukur pembeda setiap individu (Ashton & Lee, 2007). Adapun dimensi dari tipe kepribadian HEXACO yang dikemukakan oleh Ashton & Lee (2007) yaitu *honesty-humility, emotionality, extraversion, conscionousness, openness to experience*

### 3.3.2 Definisi Operasional

#### 1. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sikap pada individu untuk menghadapi masa transisi karir dan kemampuan dalam menghadapi perubahan. Adaptabilitas karir yang dimaksud ialah skor yang diperoleh dari skala adaptabilitas karir yang meliputi empat dimensi yaitu kepedulian, pengendalian, keingintahuan dan keyakinan mahasiswa terhadap karir. Skor tersebut berupa skor total dari seluruh dimensi.

## 2. Tipe Kepribadian HEXACO

Tipe kepribadian HEXACO yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bentuk karakteristik yang dimiliki pada mahasiswa agar mampu dibedakan berdasarkan atas tipe kepribadian *Honesty humility*, *Emotionality*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness* dan *Openness to experience*.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif yang berada di Kota Makassar dan berusia 18-25 Tahun. Peneliti tidak menemukan data terbaru terkait dari jumlah pasti dari total seluruh mahasiswa aktif di Kota Makassar dari data Badan Pusat Statistik dan PPDikti.

#### 3.4.2 Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *software* G\*power 3.1.9.4. Cohen (1992) menggunakan *effect size f2 small 02* bila belum diketahui *square multiple correlation*,  $\alpha$  *err prob* 0,05 dan *power (1-  $\beta$  err prob)* sebesar 0,80 dengan uji statistik analisis regresi linear berganda. Adapun jumlah sampel berjumlah 688 orang mahasiswa di kota makassar.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan *non-probability* sampling dengan teknik sampel yakni *purposive sampling*

Kriteria sampel :

- a. Mahasiswa/Mahasiswi aktif di Kota Makassar
- b. Berusia 18-25 Tahun

### 3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan ialah menggunakan skala untuk mengukur masing-masing variabel, berikut skala yang digunakan peneliti :

#### 3.5.1 Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala yang didasarkan pada teori Savickas & Porfeli (2012) atau disebut dengan CAAS dan telah di adaptasi serta di modifikasi oleh peneliti sebelumnya yaitu Andi Titania Tambaru (2021). Skala CAAS ini terdiri dari 24 item yang dinyatakan valid untuk mengukur adaptabilitas karir. Skala yang disusun oleh Andi Titania Tambaru (2021) memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908. Skala Adaptabilitas Karir memiliki item *favorabel* berjumlah 24 item dengan pilihan jawaban berjumlah 5 respon yaitu Sangat Kuat (5), Kuat (4), Cukup Kuat (3), Kadang-kadang kuat (5) dan Tidak Kuat (1).

**Tabel 3.1 Blue Print Skala Adaptabilitas Karir**

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

### 3.5.2 Skala Tipe Kepribadian HEXACO

Skala Kepribadian HEXACO yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala yang dibuat oleh Ashton & Lee (2009) yang telah di konstruksi oleh Nurlaily Shabani (2022). Skala kepribadian HEXACO yang telah di adaptasi memiliki 60 item valid. Skala berbentuk likert dengan lima pilihan jawaban yang tersedia. Adapun item *favorable* berjumlah 27 item dan *unfavorable* berjumlah 25 item. Reliabilitas skala kepribadian HEXACO dinyatakan reliabel dengan nilai  $> 0,05$ .

Tabel 3.2 *Blueprint* Kepribadian HEXACO

No.	Tipologi	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	<i>Honesty-Humility</i>	Jujur, tulus, rendah hati dan sederhana	6,36,18,54	12,24,30,42,48,60	10
2.	<i>Emotionality</i>	Sensitif, khawatir terhadap hal kecil, takut, gelisah dan bergantung pada dukungan individu lain	5,11,17,23,29,47	35,41,53,59	10
3.	<i>Extraversion</i>	Ramah, populer, inisiatif, percaya diri, banyak bicara dan semangat bekerja dengan individu lain	4,16,22,34,40,58	10,28,46,52	10
4.	<i>Agreeableness</i>	Pemaaf, sabar, tenang dan fleksibel dalam berpendapat	3,27,33,39,45,51	9,15,21,57	10
5.	<i>Conscientiousness</i>	Perfeksionis, pekerja keras dan bijaksana	2,8,38,50	14,20,26,32,44,56	10
6.	<i>Openness to experience</i>	Imajinatif, penasaran terhadap hal-hal baru, tertarik pada seni/alam dan terbuka pada ide modern	7,13,25,37,43	1,19,31,49,55	10
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>29</b>	<b>60</b>

### 3.6 Uji Instrumen

Skala yang akan digunakan oleh peneliti ialah skala siap pakai, alat ukur Adaptabilitas Karir yang digunakan ialah alat ukur yang telah diadaptasi oleh Andi Maha Rezky (2016) Selanjutnya, peneliti juga menggunakan skala siap pakai untuk mengukur Tipe Kepribadian HEXACO yang telah dikonstrak oleh Nurlaily Shabani (2022).

#### 3.6.1 Uji Validitas

##### 1. Validitas Isi

Uji Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur tersebut mengukur apa yang diukur. Azwar (2017) menyatakan bahwa validitas artinya sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Penelitian ini akan menggunakan uji validitas isi diantaranya ialah uji validitas tampang guna mengetahui kesesuaian isi dari item yang akan digunakan.

##### 2. Validitas Konstrak

Validitas konstrak ialah sejauh mana item mampu memberikan hasil yang mampu mengungkap hal yang hendak diukur sesuai dengan konstrak teoritik nya (Azwar, 2017). Uji validitas konstrak yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan aplikasi Lisrel dengan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Penelitian dengan analisis CFA untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item dan harus memenuhi model fit standar nilai  $P$ -



$Value > 0.05$  dan nilai  $RSMEA < 0.05$  dan nilai *factor loading* bernilai positif dan  $T-Value > 1.96$ .

Peneliti melakukan analisis CFA dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8.7 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Skala Adaptabilitas Karir

Skala Adaptabilitas Karir diperoleh hasil bahwa 24 item dinyatakan valid. Berikut skala Adaptabilitas Karir (CAAS) setelah uji coba:

**Tabel 3.3 Blueprint Skala Adaptabilitas Karir setelah Uji Coba**

No.	Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
1.	<i>Concern</i>	Melakukan perencanaan dan pertimbangan terhadap pilihan karir yang 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 karir	13,14,15,16,17,18	6
4.	<i>Confidence</i>	Selalu berjuang, pantang menyerah dan tekun	19,20,21,22,23,24	6
<b>Total</b>			<b>24</b>	<b>24</b>

b. Skala Kepribadian HEXACO

Skala Kepribadian HEXACO diperoleh hasil bahwa 50 item dinyatakan valid. Berikut skala Tipe Kepribadian HEXACO setelah uji coba:

**Tabel 3.4 Blueprint Skala Adaptabilitas Karir setelah Uji Coba**

No.	Tipologi	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	<i>Honesty-Humility</i>	Jujur, tulus, rendah hati dan sederhana	6,36,54	12,24,30,42,48,60	9
2.	<i>Emotionality</i>	Sensitif, khawatir terhadap hal kecil, takut, gelisah dan bergantung pada dukungan individu lain	5,11,17,23,29,47	35,53	8
3.	<i>Extraversion</i>	Ramah, populer, inisiatif, percaya diri, banyak bicara dan semangat bekerja dengan individu lain	4,16,22,34,40,58	10,28,46,52	10
4.	<i>Agreeableness</i>	Pemaaf, sabar, tenang dan fleksibel dalam berpendapat	3,27,33,39,45,51	21	7
5.	<i>Conscientiousness</i>	Perfeksionis, pekerja keras dan bijaksana	2,38	14,20,26,32,44,56	8
6.	<i>Openness to experience</i>	Imajinatif, penasaran terhadap hal-hal baru, tertarik pada seni/alam dan terbuka pada ide modern	13,37,43	1,19,31,49,55	8
<b>Total</b>			<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumush *Cronbach Alpha*. Adapun nilai koefisien reliabilitas nya semakin kecil kesalahan dalam pengukuran maka akan semakin reliabel alat ukur yang digunakan. Berikut hasil reliabilitas masing-masing skala :

**Tabel 3.5 Reliabilitas skala penelitian setelah uji coba**

Skala Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<b>Adaptabilitas Karir</b>	0,930	24
<i>Hoensty-Humility</i>	0,674	9
<b>Emotionality</b>	0,633	8
<i>Extraversion</i>	0,662	10
<i>Agreeableness</i>	0,606	7
<i>Consciousness</i>	0,630	8
<i>Opennes to Experience</i>	0,608	8

Uji reliabilitas pada kedua skala menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas lakukan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur tersebut bisa dipercaya untuk mengukur variabel terkait. Alat ukur yang dikatakan reliabel apabila hasil uji *cronbach alpha* bergerak dari 0-1,00 atau mendekati angka 1. Pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20 untuk mengetahui reliabilitas alat ukur.

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis untuk melihat gambaran variabel yang akan diteliti (Azwar, 2017). Analisis deskriptif

disajikan dalam bentuk frekuensi, tabulasi silang dan berbentuk grafik atau chart untuk data kategorik dan statistik yang meliputi *mean* dan kelompok varians untuk data yang bukan kategorik. Analisis deskriptif dilakukan menggunakan program SPSS dengan menganalisis frekuensi dan *crosstab*. Analisis deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif pada demografi dari subjek dan dikategorisasikan menjadi Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah.

### 3.7.2 Uji Asumsi

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini ialah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Data normal ketika menunjukkan nilai signifikansi  $>0,05$  dan data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansi nya  $<0,05$ .

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 20 untuk mendapatkan data tabel ANOVA. Acuan standar ialah ketika nilai signifikansi *deviation from linearty* sebesar  $>0,05$  maka dikatakan bahwa ada hubungan yang linear antar variabel dalam penelitian yang dilakukan.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan bantuan SPSS 20 untuk memperoleh nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai  $VIF < 10$

maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil korelasi antar variabel independen memiliki nilai kecil atau tidak terjadi korelasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan variabel prediktor tidak bersifat saling menggantikan saat dianalisis dengan variabel dependen atau kriteria.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterodaskisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah ada kesamaan data dalam penelitian ini. Hasil uji heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot*. Jika *scatterplot* terlihat menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka data dinyatakan tidak mengalami heterokedastisitas.

#### 3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sebab akibat dari variabel. Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui hipotesis yang dibuat dinyatakan diterima atau tidak. Analisis uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 20. Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

1.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa

2.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa
3.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa
4.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa
5.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa
6.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* pada mahasiswa
7.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa  
 $H_a$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi

prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

8.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

9.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

10.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

11.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

12.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *Control* pada mahasiswa

13.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada



mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

14.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

15.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

16.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

17.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

18.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *Curiosity* pada mahasiswa

19.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

20.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

21.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

22.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

23.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Conscientiousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

24.  $H_0$  = Tipe Kepribadian *Openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

$H_a$  = Tipe Kepribadian *Openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *Confidence* pada mahasiswa

### 3.8 Prosedur Penelitian

#### 1. Tahap Persiapan Penelitian

Tahap pertama yaitu tahap persiapan penelitian dengan menyusun proposal. Peneliti melakukan pencarian data awal dengan menggunakan metode kuesioner menggunakan *google form* yang disebar ke seluruh mahasiswa di kota makassar melalui *whatsApp* dan mendapatkan 36 mahasiswa yang mengisi kuesioner tersebut. Setelah mendapatkan data awal dan menemukan *gap research*, kemudian menentukan variabel yang akan diteliti. Lalu melakukan penyusunan proposal dan bimbingan kembali dengan kedua dosen pembimbing guna melihat perbaikan dari hasil penulisan proposal.

## 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menyebarkan skala menggunakan *google form* yang berisikan dua alat ukur dan menyebarkannya melalui sosial media twitter, instagram, whatsapp dan peneliti akan datang langsung ke seluruh universitas di kota makassar untuk menyebar langsung ke mahasiswa di kampus tersebut.

## 3. Tahap Pengolahan Data dan Analisis Data

Sebelum melakukan olah data, peneliti melakukan *cleaning data* untuk melihat tidak sesuaian jawaban dari responden yang sepertinya akan mempengaruhi hasil dari olah data nantinya. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dan validitas kontrak akan menggunakan aplikasi Lisrel 8.70 serta melakukan uji reliabilitas akan menggunakan aplikasi SPSS 20. Uji asumsi, uji hipotesis dan analisis data deskriptif akan menggunakan aplikasi SPSS 20.

## 4. Penyusunan laporan

Penyusunan laporan dilakukan mulai dari bab 1-5 beserta lampirannya. Pada tahap ini, peneliti fokus menyusun di bab 3-5, mulai dari membandingkan hasil uji reliabilitas peneliti sebelumnya dan hasil reliabilitas penelitian ini. Bab 4 tertuang hasil analisis demografi dalam bentuk tabel, hasil uji asumsi terdiri dari hasil uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas hingga uji asumsi yang semuanya dibahas pada bab 4. Lalu pada bab 5 dibahas terkait dengan kesimpulan dan saran.

### 3.9 Jadwal Penelitian

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan																							
	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proposal																								
Penyusunan Instrumen Penelitian																								
Pengambilan Data																								
Analisis Data Penelitian																								
Penyusunan Laporan Penelitian																								



## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis

##### 4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Subjek berdasarkan Demografi

Demografi pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jurusan, semester dan asal universitas. Analisis dilakukan menggunakan teknik analisis frekuensi pada 693 responden mahasiswa di kota Makassar. Berikut rangkuman hasil analisis.

**Tabel 4.1 Deskriptif Subjek berdasarkan Demografi**

Demografi	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	204	29,4%
	Perempuan	489	70,6%
<b>Usia</b>	18-19 Tahun	213	30,7%
	20-21 Tahun	280	40,4%
	22-23 Tahun	162	23,4%
	24-25 Tahun	38	5,4%
<b>Universitas</b>	UNIBOS	184	26,6%
	UIN	120	17,3%
	UNHAS	141	20,3%
	UMI	93	13,4%
	UNM	103	14,9%
	Lainnya	52	7,5%
<b>Jurusan</b>	Psikologi	177	25,5%
	Ilmu Hukum	117	16,9%
	Teknik	105	15,2%
	Manajemen	131	18,9%
	Lainnya	163	23,5%
<b>Semester</b>	Semester 2	236	34,1%
	Semester 4	141	20,3%
	Semester 6	105	15,2%
	Semester 8	211	30,4%

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak yakni 489 (70,6%) responden sedangkan laki-laki berjumlah 204 (29,4%). Responden berusia 18-19 tahun berjumlah 213 (30,7%), responden berusia 20-21 tahun 280 (40,4%), responden 22-23 tahun sebanyak 162 (23%), responden usia 24-25 tahun berjumlah 38 (5,4%). Sementara, responden yang berasal dari UNIBOS berjumlah 184 (26,6%), responden berasal dari UIN berjumlah 120 (17,3%), responden dari UNHAS sebanyak 141 (20,3%), responden dari UMI berjumlah 93 (13,4%), responden berasal dari UNM berjumlah 103 (14,9%) dan responden dari universitas lainnya seperti UIM, UIT, UNIFA, UNISMUH berjumlah 52 (7,5%).

Responden yang berasal dari fakultas psikologi berjumlah 177 (25,5%), responden berasal dari jurusan ilmu hukum sebanyak 117 (16,9%), responden dari jurusan teknik berjumlah 105 (15,2%), responden yang berasal dari jurusan manajemen sebanyak 131 (18,9%), responden dari jurusan lainnya yakni ekonomi, sosiologi, sastra inggris, sastra Indonesia dan sebagainya. Responden semester 2 berjumlah 236 (34,1%), responden semester 4 berjumlah 141 (20,3%), responden semester 6 sebanyak 105 (15,2%) dan responden semester 8 berjumlah 211 (30,4%).



#### 4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor pada Mahasiswa di

##### Kota Makassar

Analisis deskriptif pada penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran distribusi skor variabel yang ada dalam penelitian ini. Ada 5 kategorisasi yang digunakan dalam menganalisis data, yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah.

**Tabel 4.2 Kategorisasi skor**

Norma Kategorisasi	Kriteria Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (\text{mean} + 1,5 \text{ SD})$
Tinggi	$(\text{mean} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 1,5 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 1,5 \text{ SD})$
Rendah	$(\text{mean} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} - 1,5 \text{ SD})$
Sangat Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ SD}) \leq X$

Ket:  
 SD= Standar Deviasi  
 Mean= Nilai Rata-rata  
 X= Skor Total

#### 1. Adaptabilitas Karir

Berdasarkan pada deskriptif berdasarkan tingkat skor adaptabilitas karir pada penelitian yang telah dilakukan melibatkan 693 mahasiswa di kota Makassar dan disajikan dalam bentuk tabel berikut.

**Tabel 4.3 Hasil analisis skor Adaptabilitas Karir**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Concern</b>	693	14	30	24,65	3,278
<b>Control</b>	693	12	30	24,58	3,478
<b>Curiosity</b>	693	10	30	24,00	3,564
<b>Confidence</b>	693	12	30	24,47	3,491

Berdasarkan hasil analisis diatas pada 693 responden didapatkan hasil bahwa aspek *concern* memiliki nilai minimum berjumlah 14 dan maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,65 dan standar deviasi sebesar 3,278. Aspek *control* mempunyai nilai minimum sebesar 12, maksimum 30, nilai *mean* sebesar 24,58 dan nilai standar deviasi sebesar 3,478. Adapun pada aspek *curiosity* memiliki nilai minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,00 dan nilai standar deviasi sebesar 3,564. Aspek *confidence* memiliki nilai minimum berjumlah 12 dan nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,47 dan standar deviasi sebesar 3,491.

Nilai standar deviasi serta *mean* yang telah dipaparkan diatas, digunakan sebagai dasar menyusun kategorisasi skor aspek pada variabel adaptabilitas karir yaitu kategorisasi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Berikut disajikan distribusi skor aspek adaptabilitas karir berdasarkan tingkat skor.

**Tabel 4.4 Kategorisasi Tingkat Skor Aspek Adaptabilitas Karir**

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
<b>Sangat Rendah</b>	$(\bar{x} - 1,5 \text{ SD}) \leq X$	Concern	$X > 29,57$
		Control	$X < 19,36$
		Curiosity	$X < 18,65$
		Confidence	$X < 19,24$
<b>Rendah</b>	$(\bar{x} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{x} - 1,5 \text{ SD})$	Concern	$26,29 < X < 29,57$
		Control	$19,36 < X < 22,84$
		Curiosity	$18,65 < X < 22,21$
		Confidence	$19,24 < X < 22,73$
<b>Sedang</b>	$(\bar{x} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{x} + 1,5 \text{ SD})$	Concern	$23,01 < X < 26,29$
		Control	$22,84 < X < 26,32$
		Curiosity	$22,21 < X < 25,78$
		Confidence	$22,73 < X < 26,22$

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
Tinggi	$(\bar{x} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{x} + 1,5 \text{ SD})$	Concern	$19,73 < X < 23,01$
		Control	$26,32 < X < 29,80$
		Curiosity	$25,78 < X < 29,34$
		Confidence	$26,22 < X < 29,71$
Sangat Tinggi	$X > (\bar{x} + 1,5 \text{ SD})$	Concern	$X < 19,73$
		Control	$X > 29,80$
		Curiosiy	$X > 29,34$
		Confidence	$X > 29,71$

Keterangan:

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

Berdasarkan kriteria kategorisasi diatas, peneliti kemudian melakukan analisis frekuensi agar mengetahui sebaran data responden pada masing-masing tingkat kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

## 2. Tipe Kepribadian HEXACO

Analisis data deskriptif untuk variabel berdasarkan tingkat skor tipe kepribadian HEXACO dan dijabarkan untuk setiap tipe kepribadiannya ke dalam tabel rangkuman statistik serta tabel kategorisasi skor. Berikut penyajian ke-enam hasil analisis deskriptif.

**Tabel 4.5 Rangkuman Statistik Tipe Kepribadian HEXACO**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Honesty-Humility</i>	693	10	45	31,28	5,109
<i>Emotionality</i>	693	12	40	28,69	4,475
<i>Extraversion</i>	693	14	50	31,36	5,189
<i>Agreeableness</i>	693	11	35	24,16	3,892
<i>Consciousness</i>	693	12	40	25,18	4,295
<i>Openness to Experience</i>	693	12	40	25,24	4,293

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian HEXACO pada dimensi *honesty-humility* memiliki nilai minimum 10, nilai maximum sebesar 45, nilai *mean* sebesar 31,28 dan nilai standar deviasi sebesar 5,109. Pada tipe kepribadian *emotionality* memiliki nilai minimum 12, nilai maximum sebesar 40, nilai *mean* sebesar 28,69 dan nilai standar deviasi sebesar 4,475.

Pada tipe kepribadian *extraversion* memiliki nilai minimum 14, nilai maximum sebesar 50, nilai *mean* sebesar 31,36 dan nilai standar deviasi sebesar 5,189. Pada tipe kepribadian *agreeableness* memiliki nilai minimum 11, nilai maximum sebesar 35, nilai *mean* sebesar 24,16 dan nilai standar deviasi sebesar 3,892.

Pada tipe kepribadian *consciousness* memiliki nilai minimum 12, nilai maximum sebesar 40, nilai *mean* sebesar 25,18 dan nilai standar deviasi sebesar 4,295. Pada tipe kepribadian *openness to experience* memiliki nilai minimum 12, nilai maximum sebesar 40, nilai *mean* sebesar 25,24 dan nilai standar deviasi sebesar 4,293.

**Tabel 4.6 Kategorisasi tingkat skor kepribadian HEXACO**

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
<b>Sangat Rendah</b>	$(\bar{x} - 1,5 \text{ SD}) \leq X$	<i>Honesty-Humility</i>	$X < 23,62$
		<i>Emotionality</i>	$X < 21,98$
		<i>Extraversion</i>	$X < 23,57$
		<i>Agreeableness</i>	$X < 18,32$
		<i>Consciousness</i>	$X < 18,74$
		<i>Openness to Experience</i>	$X < 18,80$
<b>Rendah</b>	$(\bar{x} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{x} - 1,5 \text{ SD})$	<i>Honesty Humility</i>	$23,62 < X < 28,73$
		<i>Emotionality</i>	$21,98 < X < 26,45$
		<i>Extraversion</i>	$23,57 < X < 28,76$
		<i>Agreeableness</i>	$18,32 < X < 22,21$

Tingkat Kategori	Kriteria Kategorisasi	Variabel	Hasil Kategorisasi
		<i>Consciousness</i>	$18,74 < X < 23,03$
		<i>Openness to Experience</i>	$18,80 < X < 23,10$
		<i>Honesty Humility</i>	$28,73 < X < 33,84$
		<i>Emotionality</i>	$26,45 < X < 30,93$
		<i>Extraversion</i>	$28,76 < X < 33,95$
		<i>Agreeableness</i>	$22,21 < X < 26,10$
<b>Sedang</b>	$(\bar{x} - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{x} + 1,5 \text{ SD})$	<i>Consciousness</i>	$23,03 < X < 27,32$
		<i>Openness to Experience</i>	$23,10 < X < 27,39$
		<i>Honesty Humility</i>	$33,84 < X < 38,95$
		<i>Emotionality</i>	$30,93 < X < 35$
		<i>Extraversion</i>	$33,95 < X < 39$
		<i>Agreeableness</i>	$26,10 < X < 30$
<b>Tinggi</b>	$(\bar{x} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{x} + 1,5 \text{ SD})$	<i>Consciousness</i>	$27,32 < X < 31,62$
		<i>Openness to Experience</i>	$27,39 < X < 31,68$
		<i>Honesty Humility</i>	$X > 38,95$
		<i>Emotionality</i>	$X > 35$
		<i>Extraversion</i>	$X > 39$
		<i>Agreeableness</i>	$X > 30$
<b>Sangat Tinggi</b>	$X > (\bar{x} + 1,5 \text{ SD})$	<i>Consciousness</i>	$X > 31,62$
		<i>Openness to Experience</i>	$X > 31,68$

Keterangan:

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

Berdasarkan kriteria kategorisasi diatas, peneliti kemudian melakukan analisis frekuensi agar mengetahui sebaran data responden pada masing-masing tingkat kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi.

### 4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan demografi pada Mahasiswa di kota

#### Makassar

#### 1. Adaptabilitas Karir

**Tabel 4.7 Deskriptif Adaptabilitas Karir berdasarkan kategorisasi**

Variabel	Tingkat Kategorisasi					
		SR	R	S	T	ST
<i>Concern</i>	f	47	191	241	164	50
	%	6,8	27,6	34,8	23,7	7,2
<i>Control</i>	f	50	126	306	138	73
	%	7,2	18,2	44,2	19,9	10,5
<i>Curiosity</i>	f	51	161	246	180	55
	%	7,4	23,2	35,5	26,0	7,9
<i>Confidence</i>	f	57	115	315	140	66
	%	8,2	16,6	45,5	20,2	9,5

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 693 responden didapatkan hasil bahwa pada aspek *concern* terdapat 47 (6,8%) responden berada pada kategori sangat rendah, terdapat 191 (27,6%) responden berada pada kategori rendah, terdapat 241 (34,8%) responden berada di kategori sedang, 164 (23,7%) responden di kategori tinggi dan terdapat 50 (7,2) responden berada di kategori sangat tinggi. Pada aspek *control* terdapat 50 (7,2%) responden berada pada kategori sangat rendah, serta responden sebanyak 126 (18,2%) berada pada kategori rendah, sebanyak 306 (44,2%) berada pada kategori sedang, responden berjumlah 138 (19,9%) berada pada kategori tinggi dan responden dengan jumlah 73 (10,5%) berada di kategori sangat tinggi.

Berdasarkan data diatas, pada aspek *curiosity* terdapat 51 (7,4%) responden berada pada kategori sangat rendah, sebanyak 161 (23,2%) berada di kategori rendah, responden berjumlah 246 (35,5%) berada di kategori sedang dan 180 (26,0%) responden berada pada kategori tinggi serta responden dengan jumlah 55 (7,9%) berada di kategori sangat tinggi. Pada aspek *confidence* terdapat 57 (8,2%) responden berada pada kategori sangat rendah, sebanyak 115 (16,6%) reponden berada di kategori rendah, terdapat 315 (45,5%) responden berada di kategori sedang, sebanyak 140 (20,2%) responden di kategori tinggi dan 66 (9,5%) responden pada kategori sangat tinggi.

## 2. Tipe Kepribadian HEXACO

**Tabel 4.8 Tingkat Kategorisasi Tipe Kepribadian HEXACO**

Variabel	Tingkat Kategorisasi					
		SR	R	S	T	ST
<i>Honesty-Humility</i>	f	42	159	257	182	53
	%	6,1	22,9	37,1	26,3	7,6
<i>Emotionality</i>	f	34	176	257	171	55
	%	4,9	25,4	37,1	24,7	7,9
<i>Extraversion</i>	f	53	123	308	172	37
	%	7,6	17,7	44,4	24,8	5,3
<i>Agreeableness</i>	f	46	194	251	163	39
	%	6,6	28,0	36,2	23,5	5,6
<i>Consciousness</i>	f	36	202	259	140	56
	%	5,2	29,1	37,4	20,2	8,1
<i>Opennes to Experience</i>	f	27	217	261	123	65
	%	3,9	31,3	37,7	17,7	9,4

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

## 1. Adaptabilitas Karir

**Tabel 4.9 Deskriptif Tingkat Kategori Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Concern</i>	Laki-Laki	2.94	1.092	f	17	56	75	35	21
				%	8,3	27,5	36,8	17,2	10,3
	Perempuan	2.98	1.012	f	30	135	166	129	29
				%	6,1	27,6	33,9	26,4	5,9
<i>Control</i>	Laki-laki	3.17	0.995	f	12	28	99	43	22
				%	5,9	13,7	48,5	21,1	10,8
	Perempuan	3.05	1.060	f	38	98	207	95	51
				%	7,8	20,0	42,3	19,4	10,4
<i>Curiosity</i>	Laki-laki	3.16	1.031	f	12	39	76	58	19
				%	5,9	19,1	37,3	28,4	9,3
	Perempuan	2.99	1.056	f	39	122	170	122	36
				%	8,0	24,9	34,8	24,9	7,4
<i>Confidence</i>	Laki-laki	3.11	0.972	f	12	29	109	33	21
				%	5,9	14,2	53,4	16,2	10,3
	Perempuan	3.04	1.064	f	45	86	206	107	45
				%	9,2	17,6	42,1	21,9	9,2

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *concern* untuk jenis kelamin laki-laki yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 75 (36,8%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 17 (8,3%) responden. Sedangkan Pada responden berjenis kelamin perempuan kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 166 (33,9%) responden dan kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 29 (5,9%).



Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *control* untuk jenis kelamin laki-laki yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 99 (48,5%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 12 (5,9%) responden. Sedangkan Pada responden berjenis kelamin perempuan kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 207 (42,3%) responden dan kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 38 (7,8%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *curiosity* untuk jenis kelamin laki-laki yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling tinggi sebesar 19 (9,3%) responden dan kategori “sedang” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 76 (37,3%) responden. Sedangkan Pada responden berjenis kelamin perempuan kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 170 (34,8%) responden dan kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 36 (7,4%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *confidence* untuk jenis kelamin laki-laki yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 109 (53,4%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 12 (5,9%)

responden. Sedangkan Pada responden berjenis kelamin perempuan kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 206 (42,1%) responden dan kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 45 (9,2%).

**Tabel 4.10 Deskriptif Tingkat Kategori Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia**

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Concern</i>	18-19 Tahun	2.79	1.016	f	16	77	66	43	11
				%	7,5	36,2	31,0	20,2	5,2
	20-21 Tahun	3.05	1.037	f	16	72	99	70	24
				%	5,7	25,6	35,2	24,9	8,5
	22-23 Tahun	3.07	1.037	f	12	32	63	42	13
	%			7,4	19,8	38,9	25,9	8,0	
24-25 Tahun	2.92	1.038	f	3	10	13	9	2	
			%	8,1	27,0	35,1	24,3	5,4	
<i>Control</i>	18-19 Tahun	3.03	0.992	f	14	41	100	40	18
				%	6,6	19,2	46,9	18,8	8,5
	20-21 Tahun	3.10	1.049	f	21	49	120	62	29
				%	7,5	17,4	42,7	22,1	10,3
	22-23 Tahun	3.15	1.055	f	9	31	69	32	21
	%			5,6	19,1	42,6	19,8	13,0	
24-25 Tahun	2.92	1.211	f	6	5	17	4	5	
			%	16,2	13,5	45,9	10,8	13,5	
<i>Curiosity</i>	18-19 Tahun	2.91	1.031	f	18	56	79	47	13
				%	8,5	26,3	37,1	22,1	6,1
	20-21 Tahun	3.11	1.062	f	19	60	100	75	27
				%	6,8	21,4	35,6	26,7	9,6
	22-23 Tahun	3.10	1.061	f	11	36	54	47	14
	%			6,8	22,2	33,3	29,0	8,6	
24-25 Tahun	2.95	0.998	f	3	9	13	11	1	
			%	8,1	24,3	35,1	29,7	2,7	
<i>Confidence</i>	18-19 Tahun	3.06	1.086	f	19	40	85	47	22
				%	8,9	18,8	39,9	22,1	10,3
	20-21 Tahun	3.06	1.011	f	21	48	129	59	24
				%	7,5	17,1	45,9	21,0	8,5
	22-23 Tahun	3.07	1.007	f	13	22	82	30	15
	%			8,2	16,6	45,5	20,2	9,5	
24-25 Tahun	3.03	1.118	f	4	5	19	4	5	
			%						

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi				
				SR	R	S	T	ST
	Tahun		%	10,8	13,5	51,4	10,8	13,5

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *concern* untuk usia 18-19 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “rendah” memperoleh skor paling tinggi sebesar 77 (36,2%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 11 (5,2%) responden. Pada responden berusia 20-21 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 99 (35,2%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 16 (5,7%). Pada responden berusia 22-23 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 63 (38,9%) dan kategori “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit sebesar 12 (7,4%). Pada responden berusia 24-25 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 13 (35,1%) dan kategori “sangat tinggi” memiliki skor paling sedikit sebesar 2 (5,4%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *control* untuk usia 18-19 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang”

memperoleh skor paling tinggi sebesar 100 (46,9%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 14 (6,6%) responden. Pada responden berusia 20-21 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 120 (42,7%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 21 (7,5%). Pada responden berusia 22-23 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 69 (42,6%) dan kategori “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit sebesar 9 (5,6%). Pada responden berusia 24-25 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 17 (45,9%) dan kategori “tinggi” memiliki skor paling sedikit sebesar 4 (10,8%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *curiosity* untuk usia 18-19 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 79 (37,1%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 13 (6,1%) responden. Pada responden berusia 20-21 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 100 (35,6%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 19 (6,8%). Pada responden berusia 22-23 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 54 (33,3%) dan kategori “sangat rendah”

memiliki skor paling sedikit sebesar 11 (6,8%). Pada responden berusia 24-25 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 13 (35,1%) dan kategori “tinggi” memiliki skor paling sedikit sebesar 1 (2,7%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *confidence* untuk usia 18-19 tahun yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 85 (39,9%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 19 (8,9%) responden. Pada responden berusia 20-21 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 129 (45,9%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit yaitu sebanyak 21 (7,5%). Pada responden berusia 22-23 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 82 (45,9%) dan kategori “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit sebesar 13 (8,2%). Pada responden berusia 24-25 tahun, kategori “sedang” memiliki skor paling banyak sebesar 17 (51,4%) dan kategori “tinggi” memiliki skor paling sedikit sebesar 4 (10,8%).

**Tabel 4.11 Deskriptif Tingkat Kategori Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Universitas**

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Concern</i>	UNIB OS	3.15	0.995	f	6	43	71	46	18
				%	3,3	23,4	38,6	25,0	9,8
	UIN	2.95	1.060	f	8	37	37	29	9
				%	6,7	30,8	30,8	24,2	7,5

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Control</i>	UNHAS	2.98	1.017	f	10	35	53	34	9
				%	7,1	24,8	37,6	24,1	6,4
	UMI	2.72	1.146	f	13	32	22	20	6
				%	14,0	34,4	23,7	21,5	6,5
	UNM	2.95	0.922	f	5	28	40	27	3
				%	4,9	27,2	38,8	26,2	2,9
	Lainnya	2.85	1.109	f	5	16	18	8	5
				%	9,6	30,8	34,6	15,4	9,6
	UNIBOS	3.13	1.016	f	8	37	85	31	23
				%	4,3	20,1	46,2	16,8	12,5
	UIN	3.08	1.109	f	11	22	48	25	14
				%	9,2	18,3	40,0	20,8	11,7
UNHAS	3.04	1.006	f	10	27	62	31	11	
			%	7,1	19,1	44,0	22,0	7,8	
UMI	3.03	1.098	f	11	12	42	19	9	
			%	11,8	12,9	45,2	20,4	9,7	
UNM	3.13	0.997	f	6	18	45	25	9	
			%	5,8	17,5	43,7	24,3	8,7	
Lainnya	3.06	1.092	f	4	10	24	7	7	
			%	7,7	19,2	46,2	13,5	13,5	
<i>Curiosity</i>	UNIBOS	3.09	1.044	f	12	39	76	58	19
				%	6,5	21,2	38,0	25,0	9,2
	UIN	2.97	1.137	f	12	31	38	27	12
				%	10,0	25,8	31,7	22,5	10,0
	UNHAS	2.94	1.137	f	11	36	51	36	7
				%	7,8	25,5	36,2	25,5	5,0
	UMI	2.94	1.013	f	7	28	28	24	6
				%	7,5	30,1	30,1	25,8	6,5
	UNM	3.16	0.978	f	6	17	42	31	7
				%	5,8	16,5	40,8	30,1	6,8
	Lainnya	3.23	1.078	f	3	10	17	16	6
				%	5,8	19,2	32,7	30,8	11,5
<i>Confidence</i>	UNIBOS	3.04	1.016	f	16	27	91	34	16
				%	8,7	14,7	49,5	18,5	8,7
	UIN	3.09	1.130	f	9	27	45	22	17
				%	7,5	22,5	37,5	18,3	14,2
	UNHAS	3.01	0.952	f	9	26	71	25	10
				%	6,4	18,4	50,4	17,7	7,1
	UMI	3.01	1.098	f	11	15	36	24	7
				%	11,8	16,1	38,7	25,8	7,5
	UNM	3.12	0.953	f	7	13	51	25	7
				%	6,8	12,6	49,5	24,3	6,8

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
Lainnya		3.21	1.177	f	5	7	21	10	9
				%	9,6	13,5	40,4	19,2	17,3

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *concern* responden dari UNIBOS yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 71 (38,6%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 6 (3,3%) responden. Pada responden dari UIN, kategori “sedang” memperoleh skor paling sedikit sebanyak dan “rendah” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 37 (30,8%). Pada responden dari UNHAS, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 53 (37,6%). Pada responden dari UMI, kategori “rendah” memperoleh skor paling banyak yaitu 32 (34,4%) dan kategori “sangat tinggi” memiliki skor paling rendah yaitu 6 (6,5%). Pada responden UNM, kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 40 (38,8%) dan kategori “sangat tinggi” memperoleh hasil paling rendah sebesar 6 (6,5%). Pada responden dari universitas lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 18 (34,6%) dan kategori “sangat tinggi” dan “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 5 (9,6%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *control* responden dari UNIBOS yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 85 (46,2%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 8 (4,3%) responden. Pada responden dari UIN, kategori “sedang” memperoleh skor paling sedikit sebanyak dan “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 48 (40,0%). Pada responden dari UNHAS, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 62 (44,0%). Pada responden dari UMI, kategori “rendah” memperoleh skor paling banyak yaitu 42 (45,2%) dan kategori “sangat tinggi” memiliki skor paling rendah yaitu 9 (9,7%). Pada responden UNM, kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 45 (43,7%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling rendah sebesar 6 (5,8%). Pada responden dari universitas lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 24 (46,2%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 4 (7,7%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *curiosity* responden dari UNIBOS yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 76 (38,0%) responden dan



kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 12 (6,5%) responden. Pada responden dari UIN, kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit berjumlah 12 (10,0%) dan “sedang” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 38 (31,7%). Pada responden dari UNHAS, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 51 (36,2%) dan kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling banyak yaitu 7 (5,0%) Pada responden dari UMI, kategori “rendah” dan “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 28 (30,1%) dan kategori “tinggi” memiliki skor paling sedikit yaitu 6 (6,5%). Pada responden UNM, kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 42 (40,8%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling rendah sebesar 6 (5,8%). Pada responden dari universitas lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 17 (32,7%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 3 (5,8%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *confidence* responden dari UNIBOS yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 91 (49,5%) responden dan kategori “sangat rendah” dan “sangat tinggi” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 16 (8,7%) responden. Pada responden

dari UIN, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak berjumlah 45 (37,5%) dan “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit yaitu berjumlah 9 (7,5%). Pada responden dari UNHAS, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 71 (50,4%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling banyak yaitu 9 (6,4%) Pada responden dari UMI, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 36 (38,7%) dan kategori “sangat tinggi” memiliki skor paling sedikit yaitu 7 (7,5%). Pada responden UNM, kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 51 (49,5%) dan kategori “sangat rendah” dan “sangat tinggi” memperoleh hasil paling rendah sebesar 7 (6,8%). Pada responden dari universitas lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 21 (40,4%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 5 (9,6%).

**Tabel 4.12 Deskriptif Tingkat Kategori Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Fakultas**

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Concern</i>	Psikologi	3.10	0.966	f	5	42	75	35	21
				%	2,8	23,7	43,5	20,3	9,6
	Ilmu Hukum	2.96	1.133	f	12	32	31	33	9
				%	10,3	27,4	26,5	28,2	7,7
	Teknik	2.72	1.061	f	12	37	28	24	4
				%	11,4	35,2	26,7	22,9	3,8
	Manajemen	3.02	0.961	f	30	135	166	129	29
				%	4,6	24,4	42,7	21,4	6,9
	Lainnya	2.96	1.062	f	12	48	49	43	11
				%	7,4	29,4	30,1	26,4	6,7
<i>Control</i>	Psikologi	2.97	1.025	f	12	28	99	43	22

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi						
				SR	R	S	T	ST		
<i>Curiosity</i>	Ilmu Hukum	3.14	1.174	%	6,8	23,7	44,6	15,3	9,6	
				f	12	19	45	23	18	
	Teknik	3.00	0.899	%	10,3	16,2	38,5	19,7	15,4	
				f	8	14	57	22	4	
	Manajemen	3.21	0.992	%	7,6	13,3	54,3	21,0	3,8	
				f	5	22	60	28	16	
	Lainnya	3.12	1.080	%	3,8	16,8	45,8	21,4	12,2	
				f	13	29	65	38	18	
	Psikologi	3.00	1.039	%	8,0	17,8	39,9	23,3	11,0	
				f	13	41	71	37	15	
	Ilmu Hukum	3.07	1.127	%	7,3	23,2	40,1	20,9	8,5	
				f	10	28	35	32	12	
	Teknik	2.90	0.986	%	8,5	23,9	29,9	27,4	10,3	
				f	9	25	42	25	4	
	Manajemen	3.13	0.98	%	8,6	23,8	40,0	23,8	3,8	
f				8	21	58	34	10		
Lainnya	3.07	1.103	%	6,1	16,0	44,3	26,0	7,6		
			f	11	46	40	52	14		
<i>Confidence</i>	Psikologi	2.99	1.036	%	6,7	28,2	24,5	31,9	8,6	
				f	19	23	90	30	15	
	Ilmu Hukum	2.99	1.148	%	10,7	13,0	50,8	16,9	8,5	
				f	14	22	45	23	13	
	Teknik	3.00	0.899	%	12,0	18,8	38,5	19,7	11,1	
				f	7	18	51	26	3	
	Manajemen	3.09	0.988	%	6,7	17,1	45,5	20,2	9,5	
				f	9	18	69	22	13	
	Lainnya	3.20	1.072	%	6,9	13,7	52,7	16,8	9,9	
				f	8	34	60	39	22	
					%	4,9	20,9	36,8	23,9	13,5

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *concern* responden dari Fakultas Psikologi yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 75 (43,5%) responden dan kategori “sangat

rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 5 (2,8%) responden. Pada responden dari Fakultas Ilmu Hukum, kategori “sedang” memperoleh skor paling sedikit sebanyak dan “tinggi” memiliki skor paling banyak yaitu berjumlah 33 (28,2%). Pada responden dari Fakultas Teknik, kategori “rendah” memperoleh skor paling banyak yaitu 37 (35,2%). Pada responden dari Manajemen kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 166 (42,7%) dan kategori “sangat tinggi” memiliki skor paling rendah yaitu 29 (6,9%). Pada responden dari Jurusan lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 49 (30,1%) dan kategori “sangat tinggi” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 11 (6,7%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *control* responden dari Fakultas Psikologi yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 99 (44,6%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 12 (6,8%) responden. Pada responden dari Jurusan Ilmu Hukum, kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebanyak 45 (38,5%) dan “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit yaitu berjumlah 12 (10,3%). Pada responden dari Jurusan Teknik, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 57 (54,3%) dan kategori “sangat tinggi” memperoleh hasil paling sedikit berjumlah 4 (3,8%). Pada responden dari Manajemen kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak

yaitu 60 (45,8%) dan kategori “sangat rendah” memiliki skor paling rendah yaitu 5 (3,8%). Pada responden dari Jurusan lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 65 (39,9%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 13 (8,0%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *curiosity* responden dari Fakultas Psikologi yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 71 (40,1%) responden dan kategori “sangat rendah” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 10 (7,3%) responden. Pada responden dari Jurusan Ilmu Hukum, kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebanyak 35 (29,9%) dan “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit yaitu berjumlah 10 (8,5%). Pada responden dari Jurusan Teknik, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 42 (40,0%) dan kategori “sangat tinggi” memperoleh hasil paling sedikit berjumlah 4 (3,8%). Pada responden dari Manajemen kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 58 (44,3%) dan kategori “sangat rendah” memiliki skor paling rendah yaitu 8 (6,1%). Pada responden dari Jurusan lainnya, pada kategori “tinggi” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 52 (31,9%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 11 (6,7%).

Berdasarkan dari tingkat kategorisasi variabel diatas dapat dinyatakan, pada aspek *confidence* responden dari Fakultas Psikologi

yang berpartisipasi pada penelitian ini pada kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebesar 90 (50,8%) responden dan kategori “sangat tinggi” memperoleh skor paling sedikit sebanyak 15 (8,5%) responden. Pada responden dari Jurusan Ilmu Hukum, kategori “sedang” memperoleh skor paling tinggi sebanyak 45 (38,5%) dan “sangat tinggi” memiliki skor paling sedikit yaitu berjumlah 13 (11,1%). Pada responden dari Jurusan Teknik, kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 51 (45,5%) dan kategori “sangat tinggi” memperoleh hasil paling sedikit berjumlah 3 (9,5%). Pada responden dari Manajemen kategori “sedang” memperoleh skor paling banyak yaitu 69 (52,7%) dan kategori “sangat rendah” memiliki skor paling sedikit yaitu 9 (6,9%). Pada responden dari Jurusan lainnya, pada kategori “sedang” memperoleh hasil paling tinggi sebesar 60 (36,8%) dan kategori “sangat rendah” memperoleh hasil paling sedikit yaitu sebesar 8 (4,9%).

**Tabel 4.13 Deskriptif Tingkat Kategori Aspek Adaptabilitas Karir berdasarkan Semester**

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Concern</i>	Semester 2	2.77	1.014	f	19	86	72	48	11
				%	8,1	36,4	30,5	20,3	4,7
	Semester 4	2.69	1.022	f	14	52	47	20	8
				%	9,9	36,9	33,3	14,2	5,7
	Semester 6	3.18	0.978	f	4	20	44	27	10
				%	3,8	19,0	41,9	25,7	9,5
	Semester 8	3.27	1.000	f	10	33	78	69	21
				%	4,7	15,6	37,0	32,7	10,0
<i>Control</i>	Semester 2	3.00	1.058	f	21	48	99	47	21
				%	8,9	20,3	41,9	19,9	8,9
	Semester 4	2.77	1.031	f	17	34	63	18	9
				%					

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi						
				SR	R	S	T	ST		
<i>Curiosity</i>	Semester 6	3.26	0.961	%	12,1	24,1	44,7	12,8	6,4	
				f	3	16	50	23	13	
	Semester 8	3.30	1.011	%	2,9	15,2	47,6	21,9	12,4	
				f	9	28	94	50	30	
	Semester 2	2.94	1.032	%	4,3	13,3	44,5	23,7	14,2	
				f	17	65	84	54	16	
	Semester 4	2.82	1.066	%	7,2	27,5	35,6	22,9	6,8	
				f	16	38	52	26	9	
	Semester 6	3.19	0.991	%	11,3	27,0	36,9	18,4	6,4	
				f	6	17	41	33	8	
	Semester 8	3.22	1.056	%	5,7	16,2	39,0	31,4	7,6	
				f	12	41	69	67	22	
<i>Confidence</i>	Semester 2	2.99	1.090	%	5,7	19,4	32,7	31,8	10,4	
				f	25	44	98	47	22	
	Semester 4	2.80	1.064	%	10,6	18,6	41,5	19,9	9,3	
				f	18	32	61	20	10	
	Semester 6	3.08	0.997	%	12,8	22,7	43,3	14,2	7,1	
				f	7	19	46	25	8	
	Semester 8	3.31	0.924	%	6,7	18,1	43,8	23,8	7,6	
				f	7	20	110	48	26	
					%	3,3	9,5	52,1	22,7	12,3

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* dimana sebagian besar responden berada pada kategori rendah yang berada di semester 2 sebanyak 86 (36,4%) dan semester 4 berjumlah 52 (36,9) dan responden yang berada pada kategori sedang berada di semester 6 berjumlah 44 (41,9%) dan semester 8 berjumlah 78 (37,0%).

Pada aspek *control* dimana sebagian besar responden berada pada kategori sedang yang berada di semester 2 sebanyak 99 (41,9%),

semester 4 berjumlah 63 (44,7%) responden, semester 6 sebanyak 50 (47,6%) responden dan semester 8 sebanyak 94 (44,5%) responden.

Pada aspek *curiosity* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang sedang menempuh pendidikan di semester 2 sebanyak 84 (35,6%). Sementara responden yang berada di semester 4 berjumlah 52 (36,9%). Responden yang berada pada semester 6 berjumlah 41 (39,0%) dan responden yang berada di semester 8 berjumlah 69 (32,7%).

Pada aspek *confidence* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 98 (41,5%). Responden yang berada pada semester 4 berjumlah 61 (43,3%). Responden yang berada di semester 6 berjumlah 46 (43,8%). Dan responden yang berada di semester 8 sebanyak 110 (52,1%).

## 2. Tipe Kepribadian HEXACO

**Tabel 4.14 Deskriptif Tingkat Kategori Dimensi Tipe Kepribadian HEXACO berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Demografi	Tingkat Kategorisasi							
		Mean	SD	SR	R	S	T	ST	
<i>Honesty-Humility</i>	Laki-Laki	2.87	1.030	f	18	56	75	42	12
				%	8,8	27,9	36,8	20,6	5,9
	Perempuan	3.15	1.003	f	24	102	182	140	41
				%	4,9	20,9	37,2	28,6	8,4
<i>Emotionality</i>	Laki-laki	2.65	0.889	f	21	64	87	30	2
				%	10,3	31,4	42,6	14,7	1,0
	Perempuan	3.22	1.005	f	13	112	170	141	53
				%	2,7	22,9	34,8	28,8	10,8
<i>Extraversion</i>	Laki-laki	3.22	0.918	f	10	24	95	61	14
				%	4,9	11,8	46,6	29,9	6,9



Variabel	Demografi	Tingkat Kategorisasi							
		Mean	SD		SR	R	S	T	ST
<i>Agreeableness</i>	Perempuan	2.94	0.984	f	43	99	213	111	23
				%	8,8	20,2	43,6	22,7	4,7
	Laki-laki	3.02	1.010	f	10	55	75	48	16
				%	4,9	27,0	36,8	23,5	7,8
<i>Conscientiousness</i>	Perempuan	2.90	0.997	f	36	139	176	115	23
				%	7,4	28,4	36,0	23,5	4,7
	Laki-laki	2.94	0.983	f	10	62	76	43	13
				%	4,9	30,4	37,3	21,1	6,4
<i>Openness to Experience</i>	Perempuan	2.98	1.025	f	26	140	183	97	43
				%	5,3	28,6	37	19,8	8,8
	Laki-laki	2.90	1.009	f	8	70	82	23	21
				%	3,9	34,3	40,2	11,3	10,3
Perempuan	3.01	1.011	f	19	147	179	100	44	
			%	3,9	30,1	36,6	20,4	9,0	

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *Honesty-Humility* dimana sebagian besar responden yang berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori “sedang” berjumlah 75 (36,8%) dan responden berjenis kelamin perempuan berada pada kategori “sedang” berjumlah 182 (37,2%). Dimensi *Emotionality* dimana sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki pada kategori “sedang” berjumlah 87 (42,6%) dan responden berjenis kelamin perempuan berada pada kategori “sedang” berjumlah 170 (34,8%).

Dimensi *extraversion* kebanyakan responden yang berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori “sedang” berjumlah 95 (46,6%) dan berjenis kelamin perempuan berada di kategori “sedang” sebanyak 213

(43,6%). Dimensi *Agreeableness* kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori “sedang” sebanyak 75 (36,8%) dan responden berjenis kelamin perempuan berada pada kategori “sedang” sebanyak 176 (36,0%).

Dimensi *consciousness* kebanyakan responden yang berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori “sedang” berjumlah 76 (37,3%) dan berjenis kelamin perempuan berada di kategori “sedang” sebanyak 183 (37%). Dimensi *openness to experience* kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori “sedang” sebanyak 82 (40,2%) dan responden berjenis kelamin perempuan berada pada kategori “sedang” sebanyak 179 (36,6%).

**Tabel 4.15** Deskriptif Tingkat Kategori Dimensi Tipe Kepribadian HEXACO berdasarkan Usia

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Honesty Humility</i>	18-19 Tahun	3.22	0.916	f 7 % 3,3	36 16,9	66 41,3	43 31,9	11 6,6	
	20-21 Tahun	3.04	1.075	f 20 % 7,1	70 24,9	98 34,9	66 23,5	27 9,6	
	22-23 Tahun	2.95	0.989	f 11 % 6,8	42 25,9	61 37,7	40 24,7	8 4,9	
	24-25 Tahun	2.92	1.187	f 4 % 10,8	11 29,7	10 27,0	8 21,6	4 10,8	
	18-19 Tahun	3.08	1.047	f 11 % 5,2	54 25,4	75 35,2	52 24,4	21 9,9	
	20-21 Tahun	3.15	1.026	f 10 % 3,6	72 25,6	94 33,5	77 27,4	28 10,0	
	22-23 Tahun	2.93	0.871	f 7 % 4,3	41 25,3	75 46,3	34 21,0	5 3,1	
	24-25 Tahun	2.70	1.077	f 6 % 16,2	9 24,3	13 35,1	8 21,6	1 2,7	
<i>Extraversi</i>	18-19	2.98	0.986	f 19	37	97	49	11	

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>on</i>	Tahun			%	8,9	17,4	45,5	23,0	5,2
	20-21	3.01	0.993	f	24	50	119	74	14
	Tahun			%	8,5	17,8	42,3	26,3	5,0
	22-23	3.04	0.925	f	9	31	75	39	8
	Tahun			%	5,6	19,1	46,3	24,1	4,9
	24-25	3.30	0.939	f	1	5	17	10	4
<i>Agreeable anes</i>	Tahun			%	2,7	13,5	45,9	27,0	10,8
	18-19	2.94	1.012	f	14	60	76	50	13
	Tahun			%	6,6	28,2	35,7	23,5	6,1
	20-21	2.93	1.017	f	19	80	104	59	19
	Tahun			%	6,8	28,5	37,0	21,0	6,8
	22-23	2.96	0.993	f	10	46	54	45	7
	Tahun			%	6,2	28,4	33,3	27,8	4,3
	24-25	2.86	0.887	f	3	8	17	9	0
	Tahun			%	8,1	21,6	45,9	24,3	0,0
	18-19	2.98	0.911	f	7	56	97	40	13
	Tahun			%	3,3	26,3	45,5	18,8	6,1
	20-21	3.00	1.072	f	22	68	106	58	27
<i>Conscious ness</i>	Tahun			%	7,8	24,2	37,7	20,6	9,6
	22-23	2.92	1.009	f	5	62	48	35	12
	Tahun			%	3,1	38,3	29,6	21,6	7,4
	24-25	2.86	1.134	f	2	16	8	7	4
	Tahun			%	5,4	43,2	21,6	18,9	10,8
	18-19	3.00	1.048	f	12	59	82	38	22
<i>Opennes to Experienc e</i>	Tahun			%	5,6	27,7	38,5	17,8	10,3
	20-21	3.04	1.006	f	8	84	108	52	29
	Tahun			%	2,8	29,9	38,4	18,5	10,3
	22-23	2.91	0.989	f	5	58	60	25	14
	Tahun			%	3,1	35,8	37,0	15,6	8,6
	24-25	2.68	0.884	f	2	16	11	8	0
Tahun			%	5,4	43,2	29,7	21,6	0,0	

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *Honesty-Humility* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”, dimana pada

usia 18-19 tahun berjumlah 66 (41,3%) dan responden berusia 20-21 berjumlah 98 (34,9%) serta responden berusia 22-23 sebanyak 61 (37,7%). Responden berusia 24-25 tahun berada pada kategori rendah sebanyak 11 (29,7%).

Dimensi *Emotionality* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”, dimana pada usia 18-19 tahun berjumlah 75 (35,2%) dan responden berusia 20-21 berjumlah 94 (33,5%) serta responden berusia 22-23 sebanyak 75 (46,3%) dan responden berusia 24-25 berjumlah 13 (35,1%). Dimensi *extraversion* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”, dimana pada usia 18-19 tahun berjumlah 97 (45,5%) dan responden berusia 20-21 berjumlah 119 (42,3%) serta responden berusia 22-23 sebanyak 75 (46,3%) dan responden berusia 24-25 berjumlah 17 (45,9%).

Dimensi *agreeableness* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”, dimana pada usia 18-19 tahun berjumlah 76 (35,7%) dan responden berusia 20-21 berjumlah 104 (37,0%) serta responden berusia 22-23 sebanyak 54 (33,3%) dan responden berusia 24-25 berjumlah 17 (45,9%). Dimensi *consciousness* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”, dimana pada usia 18-19 tahun berjumlah 97 (45,5%) dan responden berusia 20-21 berjumlah 106 (37,7%) serta responden berusia 22-23 sebanyak 48 (29,6%) dan responden berusia 24-25 berjumlah 8 (21,6%).

Pada dimensi *opennes to experience* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”, dimana pada usia 18-19 tahun berjumlah 82 (38,5%) dan responden berusia 20-21 berjumlah 108 (38,4%) serta responden berusia 22-23 sebanyak 60 (37,0%) dan responden berusia 24-25 berada pada kategori “rendah” dengan jumlah sebesar 16 (43,2%).

**Tabel 4.16 Deskriptif Tingkat Kategori Dimensi Tipe Kepribadian HEXACO berdasarkan Jurusan**

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Honesty Humility</i>	Psikologi	3.16	1.023	f 7	40	66	45	19	
				% 4,0	22,6	37,3	25,4	10,7	
	Ilmu Hukum	3.09	1.022	7	27	40	35	8	
				% 6,0	23,1	34,2	29,9	6,8	
	Teknik	3.02	0.920	5	23	47	25	5	
				% 4,8	21,9	44,8	23,8	4,8	
<i>Emotionality</i>	Manajemen	3.05	1.080	f 8	36	42	32	13	
				% 6,1	27,5	32,1	24,4	9,9	
	Lainnya	2.99	1.024	15	33	62	45	8	
				% 9,2	20,2	38,0	27,6	4,9	
	Psikologi	3.23	1.084	f 11	32	63	48	23	
				% 6,2	18,1	35,6	27,1	13,0	
<i>Extraversion</i>	Ilmu Hukum	3.03	0.978	4	35	39	32	7	
				% 3,4	29,9	33,3	27,4	6,0	
	Teknik	2.72	0.985	9	32	38	16	5	
				% 8,6	28,2	36,2	15,2	4,8	
	Manajemen	2.99	0.924	4	37	53	30	7	
				% 3,1	28,2	40,5	22,9	5,3	
<i>Extraversion</i>	Lainnya	3.15	0.970	6	35	64	45	13	
				% 3,7	21,5	39,3	27,6	8,0	
	Psikologi	2.99	0.991	f 13	37	76	40	11	
				% 7,3	20,9	42,9	22,6	6,2	
	Ilmu Hukum	3.06	1.003	f 9	21	48	32	7	
				% 7,7	17,9	41,0	27,4	6,0	
<i>Extraversion</i>	Teknik	3.10	0.946	f 6	17	50	25	7	
				% 5,7	16,2	47,6	23,8	6,7	
	Manajemen	3.09	0.948	f 9	20	58	38	6	
				% 6,9	15,3	44,3	29,0	4,6	

Variabel	Demografi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Agreeableness</i>	Lainnya	2.93	0.969	f 16 % 9,8	28 17,2	76 46,6	37 22,7	6 3,7	
	Psikologi	2.91	1.024	f 15 % 8,5	48 27,1	60 33,9	46 26,0	8 4,5	
	Ilmu Hukum	2.97	1.013	f 5 % 4,3	37 31,6	40 34,2	26 22,2	9 7,7	
	Teknik	2.80	1.004	f 10 % 9,5	31 29,5	38 36,2	22 21,0	4 3,8	
	Manajemen	2.96	0.964	f 7 % 5,3	36 27,5	49 37,4	33 25,2	6 4,6	
	Lainnya	3.00	1.000	f 9 % 5,5	42 25,8	64 39,3	36 22,1	12 7,4	
	Psikologi	3.11	1.031	f 7 % 4,0	45 25,4	66 37,3	40 22,6	19 10,7	
<i>Conscientiousness</i>	Ilmu Hukum	2.98	1.050	f 4 % 3,4	42 35,9	34 29,1	26 22,2	11 9,4	
	Teknik	2.90	0.986	f 5 % 4,8	34 32,4	39 37,1	20 19,0	7 6,7	
	Manajemen	2.95	1.037	f 7 % 5,3	42 32,1	42 32,1	30 22,9	10 7,6	
	Lainnya	2.86	0.955	f 13 % 8,0	39 23,9	78 47,9	24 14,7	9 5,5	
	Psikologi	3.08	1.052	f 10 % 5,6	43 24,3	65 36,7	41 23,2	18 10,2	
<i>Openness to Experience</i>	Ilmu Hukum	3.09	1.122	f 5 % 4,3	34 29,1	42 35,9	17 14,5	19 16,2	
	Teknik	2.86	0.924	f 4 % 3,8	36 34,3	41 39,0	19 18,1	5 4,8	
	Manajemen	2.89	0.922	f 3 % 2,3	45 34,4	55 42,0	19 14,5	9 6,9	
	Lainnya	2.91	0.996	f 5 % 3,1	59 36,2	58 35,6	27 16,6	14 8,6	
	Psikologi	3.08	1.052	f 10 % 5,6	43 24,3	65 36,7	41 23,2	18 10,2	

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *Honesty-Humility* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang

menempuh pendidikan di jurusan Psikologi sebanyak 66 (37,3%). Responden yang berada di jurusan Ilmu Hukum berjumlah 40 (34,2%). Untuk responden yang ada di jurusan Teknik berjumlah 47 (44,8%). Responden yang berada di jurusan Manajemen berjumlah 42 (32,1%). Dan responden yang berada di jurusan lainnya berjumlah 62 (38,0%).

Pada dimensi *Emotionality* dimana sebagian besar responden berada di kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di jurusan Psikologi sebanyak 63 (35,6%). Responden yang berada di jurusan Ilmu Hukum berjumlah 39 (33,3%). Responden yang ada di jurusan Teknik sebanyak 38 (36,2%). Responden yang berada di jurusan Manajemen berjumlah 53 (40,5%). Dan responden yang berada di jurusan lainnya berjumlah 64 (39,3%) orang.

Pada dimensi *extraversion* sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di jurusan Psikologi berjumlah 76 (42,9%). Responden yang berada di jurusan Ilmu Hukum berjumlah 48 (41,0%). Responden yang ada di jurusan Teknik berjumlah 50 (47,6%). Responden yang berada di jurusan Manajemen berjumlah 58 (44,3%). Dan responden yang berada di jurusan lainnya berjumlah 76 (46,6%).

Pada dimensi *agreeableness* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di jurusan Psikologi berjumlah 60 (33,9%). Responden yang berada di jurusan Ilmu Hukum berjumlah 40 (34,2%). Sedangkan responden yang ada di jurusan

Teknik berjumlah 38 (36,2%). Responden yang berada di jurusan Manajemen berjumlah 49 (37,4%). Dan responden yang berada di jurusan lainnya berjumlah 64 (39,3%).

Pada dimensi *consciousness* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di jurusan Psikologi berjumlah 34 (29,1%). Responden yang berada di jurusan Ilmu Hukum berada pada kategori “rendah” berjumlah 42 (35,9%). Responden yang ada di jurusan Teknik berada pada kategori “sedang” berjumlah 39 (37,1%). Responden yang berada di jurusan Manajemen berada di kategori “rendah-sedang” berjumlah 42 (32,1%). Dan responden yang berada di jurusan lainnya berjumlah 78 (47,9%).

Pada dimensi *opennes to experience* sebagian besar responden berada di kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di jurusan Psikologi sebanyak 65 (36,7%). Responden yang di jurusan Ilmu Hukum berjumlah 42 (35,9%). Di jurusan Teknik terdapat 41 (39%) responden yang berada di kategori “sedang” pada dimensi *opennes to experience*. Responden yang berada pada jurusan Manajemen berjumlah 55 (42%) dan responden yang berada di jurusan lainnya rata-rata berada di kategori rendah berjumlah 59 (36,2%).

**Tabel 4.17 Deskriptif Tingkat Kategori Dimensi Tipe Kepribadian HEXACO berdasarkan Universitas**

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Honesty</i> <i>Humility</i>	UNIB	3.11	1.103	f	12	44	61	45	22
	OS			%	6,5	23,9	33,2	24,5	12,0
	UIN	3.20	0.922	f	6	17	50	41	6



Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Emotiona lity</i>	UNH AS	2.85	0.918	%	5,0	14,2	41,7	34,2	5,0
				f	10	37	62	28	4
	UMI	3.03	1.005	%	7,1	26,2	44,0	19,9	2,8
				f	5	24	33	25	6
	UNM	2.96	0.999	%	5,4	25,8	35,5	26,9	6,5
				f	5	31	37	23	7
	Lainn ya	3.42	1.126	%	4,9	30,1	35,5	22,3	6,8
				f	4	6	14	20	8
	UNIB OS	3.18	1.064	%	7,7	11,5	26,9	38,5	15,4
				f	9	40	67	45	23
	UIN	3.11	0.960	%	4,9	21,7	36,4	24,5	12,5
				f	5	28	42	39	6
	UNH AS	2.98	1.003	%	4,2	23,3	35,0	32,5	5,0
				f	10	34	54	35	8
	UMI	2.76	0.960	%	7,1	24,1	38,3	24,8	5,7
				f	7	31	36	15	4
UNM	3.06	1.008	%	7,5	33,3	38,7	16,1	4,3	
			f	3	31	35	25	9	
Lainn ya	3.19	0.908	%	2,9	30,1	34,0	24,3	8,7	
			f	0	12	23	12	5	
<i>Extraversi on</i>	UNIB OS	3.07	0.918	%	0,0	23,1	44,2	23,1	9,6
				f	8	36	86	43	11
	UIN	2.91	1.085	%	4,3	19,6	46,7	23,4	6,0
				f	13	29	42	28	8
	UNH AS	2.96	0.956	%	10,8	24,2	35,0	23,3	6,7
				f	14	21	66	36	4
	UMI	3.09	0.940	%	9,9	14,9	46,8	25,5	2,8
				f	7	12	44	26	4
	UNM	2.96	0.949	%	7,5	12,9	47,3	28,0	4,3
				f	8	19	50	21	5
	Lainn ya	3.31	1.001	%	7,8	18,4	48,5	20,4	4,9
				f	3	6	20	18	5
	UNIB OS	2.92	0.989	%	5,8	11,5	38,5	34,6	9,6
				f	11	54	67	42	10
	UIN	2.93	1.002	%	6,0	29,3	36,4	22,8	5,4
				f	8	33	45	27	7
UNH AS	2.84	1.044	%	6,7	27,5	37,5	22,5	5,8	
			f	13	43	45	33	7	
UMI	3.12	0.942	%	6,7	30,5	31,9	23,4	5,0	
			f	4	19	37	28	5	

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi						
				SR	R	S	T	ST		
<i>Conscious nes</i>	UNM	2.83	1.020	%	4,3	20,4	39,8	30,1	5,4	
				f	8	33	36	20	6	
	Lainn ya	3.10	0.975	%	7,8	32,0	35,0	19,4	5,8	
				f	2	12	21	13	4	
	UNIB OS	3.03	1.002	%	3,8	23,1	40,4	25,0	7,7	
				f	5	57	66	39	17	
	UIN	3.04	0.982	%	2,7	31,0	35,9	21,2	9,2	
				f	5	30	50	25	10	
	UNH AS	2.91	1.034	%	4,2	25,0	41,7	20,8	8,3	
				f	9	46	44	33	9	
	UMI	2.90	1.033	%	6,4	32,6	31,2	23,4	6,4	
				f	7	27	33	20	6	
	UNM	2.90	0.995	%	7,5	29,0	35,5	21,5	6,5	
				f	5	33	40	17	8	
Lainn ya	2.98	1.075	%	4,9	32,0	38,8	16,5	7,8		
			f	5	9	26	6	6		
<i>Opennes to Experienc e</i>	UNIB OS	3.00	0.964	%	9,6	17,3	50,0	11,5	11,5	
				f	8	48	77	38	13	
	UIN	3.02	1.004	%	4,3	26,1	41,8	20,7	7,1	
				f	4	36	45	24	11	
	UNH AS	2.95	1.044	%	3,3	30,0	37,5	20,0	9,2	
				f	7	45	51	24	14	
	UMI	2.83	1.039	%	5,0	31,9	36,2	17,0	9,9	
				f	4	38	30	12	9	
	UNM	3.10	1.053	%	4,3	40,9	32,3	12,9	9,7	
				f	3	30	37	20	13	
	Lainn ya	2.87	0.971	%	2,9	29,1	35,9	19,4	12,6	
				f	1	20	21	5	5	
					%	1,9	38,5	40,4	9,6	9,5

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *Honesty-Humility* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di UNIBOS berjumlah 61 (33,2%). Responden yang

berada di UIN berjumlah 50 (41,7%). Responden yang ada di UNHAS berjumlah 62 (44,0%). Responden yang berada di UMI berjumlah 33 (35,5%). Responden yang berasal dari UNM berjumlah 37 (35,5%). Dan responden yang berada universitas lainnya berada kategori “tinggi” berjumlah 20 (38,5%).

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *emotionality* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di UNIBOS berjumlah 67 (36,4%). Responden yang berada di UIN berjumlah 42 (35,0%). Responden yang ada di UNHAS berjumlah 54 (38,3%). Responden yang berada di UMI berjumlah 36 (38,7%). Responden yang berasal dari UNM berjumlah 35 (34,0%). Dan responden yang berada universitas lainnya berjumlah 23 (44,2%).

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *extraversion* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di UNIBOS berjumlah 86 (46,7%). Responden yang berada di UIN berjumlah 42 (35,0%). Responden yang ada di UNHAS berjumlah 66 (46,8%). Responden yang berada di UMI berjumlah 44 (47,3%). Responden yang berasal dari UNM berjumlah 50 (48,5%). Dan responden yang berada universitas lainnya berjumlah 20 (38,5%).

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *agreeableness* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh

pendidikan di UNIBOS berjumlah 67 (36,4%). Responden yang berada di UIN berjumlah 45 (37,5%). Responden yang ada di UNHAS berjumlah 45 (31,9%). Responden yang berada di UMI berjumlah 37 (39,8%). Responden yang berasal dari UNM berjumlah 36 (35,0%). Dan responden yang berada universitas lainnya berjumlah 21 (40,4%).

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *consciousness* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di UNIBOS berjumlah 66 (35,9%). Responden yang berada di UIN berjumlah 50 (41,7%). Responden yang ada di UNHAS berada di kategori “rendah” berjumlah 46 (32,6%). Responden yang berada di UMI berjumlah 33 (35,5%). Responden yang berasal dari UNM berjumlah 40 (38,8%). Dan responden yang berada universitas lainnya berjumlah 26 (50,0%).

Berdasarkan dari hasil data pada 693 responden didapatkan hasil pada tipe kepribadian HEXACO dimensi *opennes to experience* dimana sebagian besar responden berada pada kategori “sedang”. Responden yang menempuh pendidikan di UNIBOS berjumlah 77 (41,8%). Responden yang berada di UIN berjumlah 45 (37,5%). Responden yang ada di UNHAS berjumlah 51 (36,2%). Responden yang berada di UMI berada kategori “rendah” berjumlah 38 (40,9%). Responden yang berasal dari UNM berjumlah 37 (35,9%). Dan responden yang berada universitas lainnya berjumlah 20 (38,5%).

**Tabel 4.17 Deskriptif Tingkat Kategori Dimensi Tipe Kepribadian HEXACO berdasarkan Semester**

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Honesty Humility</i>	Semes ter 2	3.21	0.966	f	8	46	90	72	20
				%	3,4	19,5	38,5	30,5	8,5
	Semes ter 4	2.88	0.996	f	13	33	60	28	7
				%	9,2	23,4	42,6	19,9	5,0
<i>Emotionality</i>	Semes ter 6	3.10	0.950	f	2	28	40	27	8
				%	1,9	26,7	38,1	25,7	7,6
	Semes ter 8	3.00	1.102	f	19	52	67	55	18
				%	9,0	24,6	31,8	26,1	8,5
<i>Extraversion</i>	Semes ter 2	2.99	1.038	f	16	62	85	55	18
				%	6,8	26,3	36,0	23,3	7,6
	Semes ter 4	3.03	0.992	f	4	43	51	32	12
				%	2,8	30,5	36,2	22,0	8,5
<i>Agreeableness</i>	Semes ter 6	3.10	1.082	f	7	24	36	27	11
				%	6,7	22,9	34,3	25,7	10,5
	Semes ter 8	3.21	0.941	f	7	47	85	58	14
				%	3,3	22,3	40,3	27,5	6,6
<i>Conscientiousness</i>	Semes ter 2	3.01	0.981	f	20	41	103	61	11
				%	8,5	17,4	43,6	25,8	4,7
	Semes ter 4	2.94	0.962	f	11	29	65	29	7
				%	7,8	20,6	46,1	20,6	5,0
<i>Openness</i>	Semes ter 6	2.94	0.962	f	8	21	46	26	4
				%	7,6	20,0	43,8	24,8	3,8
	Semes ter 8	2.97	0.955	f	14	32	94	56	15
				%	6,6	15,2	44,5	26,5	7,1
<i>Conscientiousness</i>	Semes ter 2	2.94	1.019	f	14	73	78	56	15
				%	5,9	30,9	33,1	23,7	6,4
	Semes ter 4	2.82	0.907	f	9	41	63	23	5
				%	6,4	29,1	44,7	16,3	6,4
<i>Conscientiousness</i>	Semes ter 6	2.93	1.112	f	10	27	39	18	11
				%	9,5	25,7	37,1	17,1	10,5
	Semes ter 8	3.01	0.983	f	13	53	71	66	8
				%	6,2	25,1	33,6	31,3	3,8
<i>Conscientiousness</i>	Semes ter 2	2.99	0.901	f	9	59	105	52	11
				%	3,8	25,0	44,5	22,0	4,7
	Semes ter 4	2.79	1.041	f	9	55	46	19	12
				%	6,4	39,0	32,6	13,5	8,5
<i>Conscientiousness</i>	Semes ter 6	3.01	1.005	f	5	28	42	21	9
				%	4,8	26,7	40,0	20,0	8,6
	Semes ter 8	3.05	1.103	f	13	60	66	48	24
				%	5,2	28,4	31,3	22,7	11,4

Variabel	Demo grafi	Mean	SD	Tingkat Kategorisasi					
				SR	R	S	T	ST	
<i>Openness to Experience</i>	Semester 2	2.99	1.029	f	8	77	86	40	25
				%	3,4	32,6	36,4	16,9	10,6
	Semester 4	2.89	0.946	f	5	47	56	24	9
				%	3,5	33,3	39,7	17,0	6,4
	Semester 6	3.10	1.055	f	3	31	36	22	13
				%	2,9	29,5	34,3	21,0	12,4
	Semester 8	2.95	1.010	f	11	62	83	37	18
				%	5,2	29,4	39,3	17,5	8,5

Keterangan :

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

f= Frekuensi, %=Persen

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif berdasarkan variabel diatas, pada variabel tipe kepribadian HEXACO pada dimensi *Honesty-humility* sebagian besar responden berada pada kategori “Sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 90 (38,5%). Responden yang berada di semester 4 berjumlah 60 (42,6%). Responden yang berada di semester 6 berjumlah 40 (38,1%). Responden yang berada di semester 8 berjumlah 67 (31,8%).

Pada dimensi *Extraversion* sebagian besar responden berada pada kategori “Sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 85 (36,0%). Responden yang berada di semester 4 berjumlah 51 (36,2%). Responden yang berada di semester 6 berjumlah 36 (34,3%). Responden yang berada di semester 8 berjumlah 85 (40,3%).

Pada dimensi *Extraversion* sebagian besar responden berada pada kategori “Sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 103 (43,6%). Responden yang berada di semester 4 berjumlah 65 (46,1%).

Responden yang berada di semester 6 berjumlah 46 (43,8%).

Responden yang berada di semester 8 berjumlah 94 (44,5%).

Pada dimensi *agreeableness* sebagian besar responden berada pada kategori “Sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 78 (33,1%). Responden yang berada di semester 4 berjumlah 63 (44,7%). Responden yang berada di semester 6 berjumlah 39 (37,1%). Responden yang berada di semester 8 berjumlah 71 (33,6%).

Pada dimensi *consciousness* sebagian besar responden berada pada kategori “Sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 105 (44,5%). Responden yang berada di semester 4 berjumlah 46 (32,6%). Responden yang berada di semester 6 berjumlah 42 (40,0%). Responden yang berada di semester 8 berjumlah 66 (31,3%).

Pada dimensi *openness to experience* sebagian besar responden berada pada kategori “Sedang”. Responden yang berada di semester 2 sebanyak 86 (36,4%). Responden yang berada di semester 4 berjumlah 56 (39,7%). Responden yang berada di semester 6 berjumlah 36 (34,3%). Responden yang berada di semester 8 berjumlah 83 (39,3%).

#### 4.1.4 Hasil analisis uji asumsi

Pada penelitian ini, terdapat empat uji asumsi yang dilakukan dan hasil dari uji asumsi tersebut dijabarkan pada tabel-tabel berikut :

##### a. Uji Normalitas

**Tabel 4.18 Uji Normalitas**

No.	Variabel	K-S	Sig.	Keterangan
1.	<i>Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness,</i>	0,868	0,439	Normal

No.	Variabel	K-S	Sig.	Keterangan
	<i>Consciousness, Openness to Experience terhadap Concern</i>			
2.	<i>Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Consciousness, Openness to Experience terhadap Control</i>	0,717	0,683	Normal
3.	<i>Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Consciousness, Openness to Experience terhadap Confidence</i>	0,804	0,538	Normal
4.	<i>Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Consciousness, Openness to Experience terhadap Curiosity</i>	0,799	0,546	Normal

Keterangan:

\*Tolerance=Nilai tolerance > 0,10

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

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera diatas, diketahui bahwa data penelitian ini adalah variabel tipe kepribadian hexaco dan adaptabilitas karir, terdistribusi secara normal. Adapun pada hasil uji *Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Consciousness, Openness to Experience* terhadap Concern diperoleh sebesar 0,439 atau lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil uji normalitas pada *Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Consciousness, Openness to Experience* terhadap Control



menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,683. Pada *Honesty-Humility*, *Emotionality*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Consciousness*, *Openness to Experience* terhadap Confidence memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,539. Dan pada *Honesty-Humility*, *Emotionality*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Consciousness*, *Openness to Experience* terhadap Curiosity menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,549 atau lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05).

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji anova dengan bantuan aplikasi IBM Statistik SPSS 20. Data dinyatakan linear apabila *linearity* yang didapatkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau *deviation from linearity* lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berikut hasil uji linearitas dalam penelitian ini dilihat melalui tabel :

**Tabel 4.20 Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan Concern**

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig F**	
<i>Honesty-humility &amp; Concern</i>	7,618	0,006	Linear
<i>Emotionality &amp; Concern</i>	9,248	0,002	Linear
<i>Extraversion &amp; Concern</i>	106,901	0,000	Linear
<i>Agreeableness &amp; Concern</i>	43,287	0,000	Linear
<i>Consciousness &amp; Concern</i>	40,613	0,000	linear
<i>Openness to Experience &amp;</i>	26,043	0,000	Linear

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig F**	

**Concern**

Ket :

\*F = Nilai koefisien linearity

\*\*Sig F = Nilai Signifikansi F linearity < 0,05

Nilai signifikansi bagian deviation from linearity F > 0,05

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas, diperoleh bahwa variabel adaptabilitas karir dan tipe kepribadian HEXACO dikatakan linear atau memiliki hubungan. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi F bagian linearity untuk dimensi *concern* dan *honesty-humility* yaitu 0,006 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (<0,05). Begitu juga dengan dimensi *concern* dan *emotionality* yang memperoleh hasil 0,002 dan nilainya lebih kecil dari syarat signifikansi.

Adapun dimensi *extraversion* dan *concern* memperoleh hasil 0,000 yakni lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Begitu juga dengan dimensi *agreeableness*, *consciousness*, *openness to experience* dan *concern* memiliki nilai linearitas sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa dimensi *concern* dengan seluruh tipe variabel kepribadian HEXACO membentuk pola hubungan yang layak diteliti bersamaan.

**Tabel 4.21 Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan Control**

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig F**	
<i>Honesty-humility &amp; Control</i>	10,025	0,002	Linear
<i>Emotionality &amp;</i>	0,978	0,494	Linear

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig F**	
<i>Control</i>			
<i>Extraversion &amp; Control</i>	100,257	0,000	Linear
<i>Agreeableness &amp; Control</i>	57,255	0,000	Linear
<i>Consciousness &amp; Control</i>	33,832	0,000	linear
<i>Opennes to Experience &amp; Control</i>			
	38,978	0,000	Linear

Ket :

\*F = Nilai koefisien linearity

\*\*Sig F = Nilai Signifikansi F linearity < 0,05

Nilai signifikansi bagian deviation from linearity F > 0,05

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas diperoleh bahwa aspek *control* dari variabel adaptabilitas karir dan dimensi dari variabel tipe kepribadian HEXACO. Adapun hasil uji linearitas menunjukkan pada dimensi *honesty-humility* dan *control* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Pada dimensi *emotionality* dan *control* peneliti menggunakan nilai signifikansi F bagian *deviation from linearity*, hal ini karena nilai signifikansi F bagian *linearity* tidak memenuhi syarat signifikansi, sehingga dengan pertimbangan nilai signifikan F *deviation from linearity* untuk melihat pola penyimpangannya, dan nilai diperoleh yaitu \*\*0,494 yang dinyatakan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Pada dimensi *extraversion* dan *control* menunjukkan nilai *linearity* sebesar 0,000 yang lebih besar dari taraf signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut juga terjadi pada nilai

*linearity* dimensi *agreeableness*, *consciousness*, *openness to experience* dan *control* yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya memenuhi syarat signifikansi *linearity*.

**Tabel 4.22 Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan Confidence**

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig F**	
<i>Honesty-humility &amp; Confidence</i>	14,790	0,000	Linear
<i>Emotionality &amp; Confidence</i>	10,975	0,001	Linear
<i>Extraversion &amp; Confidence</i>	67,328	0,000	Linear
<i>Agreeableness &amp; Confidence</i>	72,633	0,000	Linear
<i>Consciousness &amp; Confidence</i>	28,732	0,000	linear
<i>Openness to Experience &amp; Confidence</i>	25,646	0,000	Linear

Ket :

\*F = Nilai koefisien linearity

\*\*Sig F = Nilai Signifikansi F linearity < 0,05

Nilai signifikansi bagian deviation from linearity F > 0,05

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas didapatkan bahwa aspek *confidence* dari variabel adaptabilitas karir dan dimensi dari variabel tipe kepribadian HEXACO. Adapun hasil uji linearitas menunjukkan pada dimensi *honesty-humility* dan *confidence* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Pada dimensi *emotionality* dan *confidence*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya nilai tersebut memenuhi syarat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun pada dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *consciousness*, *openness to*

*experience* dan *confidence* memiliki nilai sebesar 0,000 artinya nilai linearitas dimensi tersebut memenuhi syarat signifikansi  $<0,05$ .

**Tabel 4.23 Uji Linearitas Tipe Kepribadian HEXACO dan Curiosity**

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig F**	
<i>Honesty-humility &amp; Curiosity</i>	11,126	0,001	Linear
<i>Emotionality &amp; Curiosity</i>	8,568	0,004	Linear
<i>Extraversion &amp; Curiosity</i>	86,063	0,000	Linear
<i>Agreeableness &amp; Curiosity</i>	55,854	0,000	Linear
<i>Consciousness &amp; Curiosity</i>	24,741	0,000	linear
<i>Openness to Experience &amp; Curiosity</i>	23,110	0,000	Linear

Ket :

\*F = Nilai koefisien linearity

\*\*Sig F = Nilai Signifikansi F linearity  $< 0,05$

Nilai signifikansi bagian deviation from linearity F  $> 0,05$

Berdasarkan hasil uji linearitas pada dimensi tipe kepribadian HEXACO dan aspek dari adaptabilitas karir dinyatakan pada tabel diatas bahwa pada dimensi *honesty-humility* dan *curiosity* diperoleh hasil sebesar 0,001 yang artinya nilai tersebut memenuhi syarat signifikansi  $<0,05$ . Pada dimensi *emotionality* dan *curiosity* dinyatakan memenuhi syarat signifikansi dengan nilai sebesar 0,004. Begitu pula dengan dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *consciousness*, *openness to experience* dan *curiosity* yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000

artinya dimensi tersebut memenuhi syarat signifikansi linearitas yaitu  $<0,05$ .

c. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.24 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistik		Keterangan
	Tolerance*	VIF**	
<i>Honesty-Humility</i>	0.685	1.459	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Emotionality</i>	0.960	1.042	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Extraversion</i>	0.832	1.203	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Agreeableness</i>	0.880	1.136	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Conscientiousness</i>	0.626	1.598	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Openness to Experience</i>	0.810	1.235	Tidak terjadi Multikolinearitas

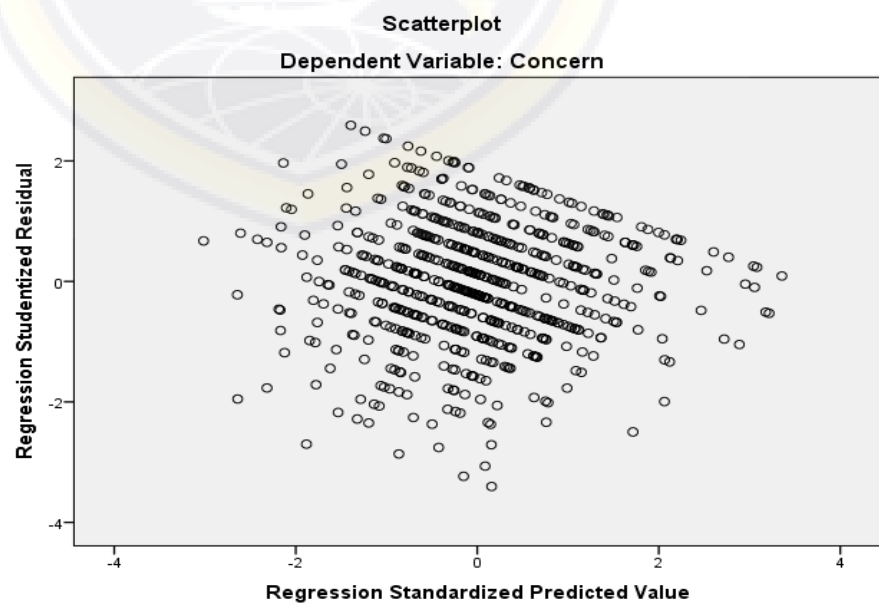
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dinyatakan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tipe kepribadian HEXACO pada tipe *honesty-humility* diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,685 dan nilai VIF sebesar 1,459. Nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga dinyatakan bahwa pada dimensi *honesty-humility* tidak terjadi multikolinearitas. Dari tabel diatas pada dimensi *emotionality* memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,960 dan nilai VIF sebesar 1,042 yang artinya baik nilai *tolerance* memenuhi syarat lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Begitu juga dengan dimensi *extraversion* memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,832 dengan nilai VIF

sebesar 1,203 artinya nilai tolerance  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10,00$  sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

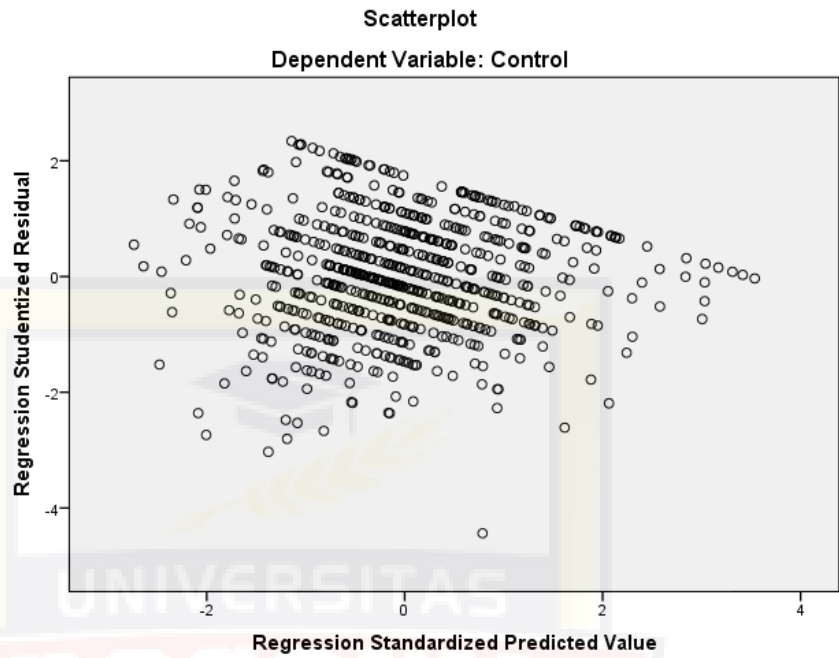
Begitu juga dengan dimensi *agreeableness* memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,880 dan nilai VIF sebesar 1,136 artinya nilai tolerance  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10,00$  artinya tidak terjadi multikolinearitas. Pada dimensi *consciousness* didapatkan nilai tolerance sebesar 0,626 dan nilai VIF sebesar 1,598 artinya nilai tolerance tersebut  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10,00$  dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Pada dimensi *openness to experience* diperoleh nilai tolerance sebesar 0,810 dan nilai VIF sebesar 1,235 yang dapat diartikan nilai tolerance  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10,00$  sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Heterokedastisitas

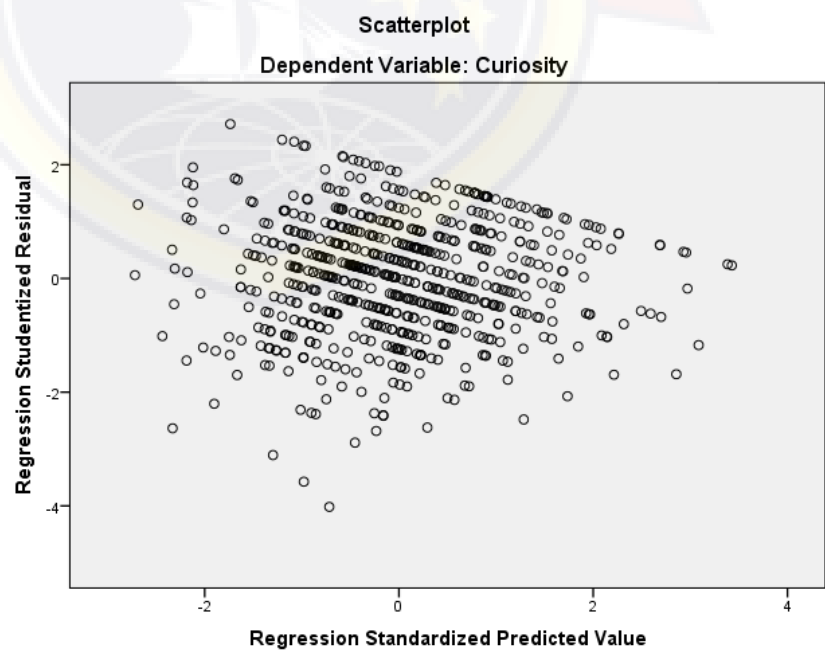
##### 1) Concern



## 2) Control

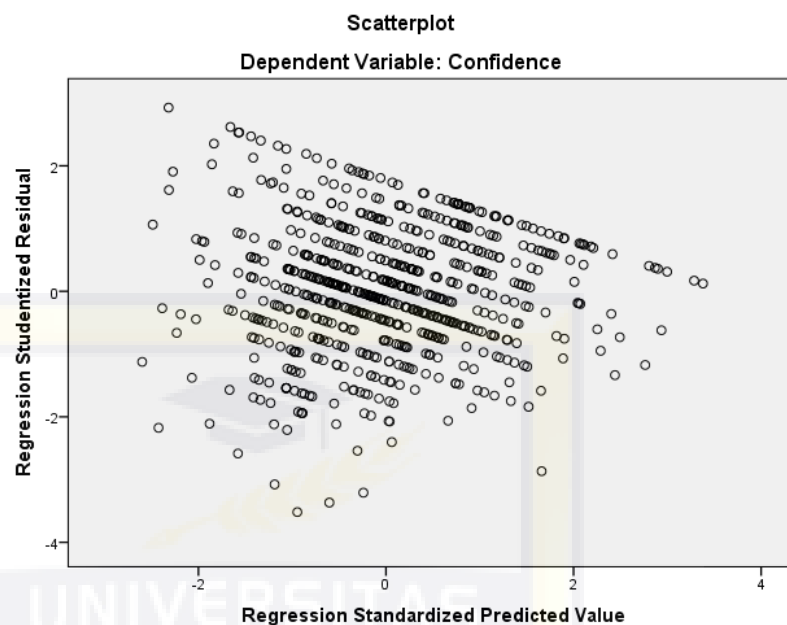


## 3) Curiosity





## 4) Confidence



Berdasarkan grafik hasil uji heterokedastisitas pada seluruh aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* didapatkan hasil bahwa grafik diatas tidak menunjukkan pola tertentu dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas di dalam penelitian ini.

#### 4.1.5 Hasil analisis uji hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda untuk mengetahui sumbangsi efektif Tipe Kepribadian HEXACO terhadap adaptabilitas karir dengan bantuan aplikasi IBM Statistik SPSS 20. Berikut uraian hasil uji hipotesis variabel Tipe Kepribadian HEXACO terhadap variabel adaptabilitas karir :

1. Hasil Uji Hipotesis Tipe kepribadian HEXACO sebagai Prediktor *Concern* pada Mahasiswa Kota Makassar

Berikut tabel hasil uji hipotesis tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor *concern* pada mahasiswa kota Makassar

**Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai prediktor *concern* pada Mahasiswa Kota Makassar**

Variabel	R square*	Kontribusi	F**	P***	Ket.
<i>Honesty-Humility</i> terhadap <i>concern</i>	0,011	1,1%	7,377	0,007	Sig.
<i>Emotionality</i> terhadap <i>concern</i>	0,013	1,3%	8,957	0,003	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>concern</i>	0,146	14,6%	121,100	0,000	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>concern</i>	0,017	1,7%	14,534	0,000	Sig.
<i>Consciousness</i> terhadap <i>concern</i>	0,026	2,6%	23,093	0,000	Sig.
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>concern</i>	0,001	0,1%	0,962	0,327	Tidak sig.

Ket :

- \*R Square = Koefisien Determinan
- \*\*F = Nilai Uji Koefisien Regresi
- \*\*\*Sig = Nilai Signifikansi Nilai T < 0,05

a. *Honesty-humility* terhadap *concern*

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tipe kepribadian *honesty humility* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan perolehan nilai R Square sebesar 0,011. Hal tersebut memperlihatkan bahwa *honesty humility* mempunyai

kontribusi sebesar 1,1% terhadap aspek *concern*. Nilai kontribusi sebesar 7,377 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *honesty humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *honesty humility* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

b. *Emotionality* terhadap *concern*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *emotionality* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,013. Hal ini menyatakan bahwa *emotionality* mempunyai kontribusi sebesar 1,3% terhadap aspek *concern*. Nilai kontribusi sebesar 8,975 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan

bahwa hipotesis penelitian *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

c. *Extraversion* terhadap *concern*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *extraversion* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,146. Hal ini menyatakan bahwa *extraversion* mempunyai kontribusi sebesar 14,6% terhadap aspek *concern*. Nilai kontribusi sebesar 121,100 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

d. *Agreeableness* terhadap *concern*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *agreeableness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,017. Hal ini menyatakan

bahwa *emotionality* mempunyai kontribusi sebesar 1,7% terhadap aspek *concern*. Nilai kontribusi sebesar 14,534 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima

e. *Consciousness* terhadap *concern*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *consciousness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,026. Hal ini menyatakan bahwa *consciousness* mempunyai kontribusi sebesar 2,6% terhadap aspek *concern*. Nilai kontribusi sebesar 23,093 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *consciousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *consciousness* dapat menjadi

prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

f. *Opennes to experience* terhadap *concern*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *opennes to experience* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,001. Hal ini menyatakan bahwa *opennes to experience* mempunyai kontribusi sebesar 0,1% terhadap aspek *concern*. Nilai kontribusi sebesar 0,962 dan nilai signifikansi sebesar 0,327 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $>0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

Peneliti melakukan analisis untuk melihat koefisien pengaruh dan arah pengaruh dari tipe kepribadian HEXACO terhadap aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*. Hasil analisis :

**Tabel 4.26 Koefisien kepribadian HEXACO terhadap *concern***

Variabel	Constant*	B**	Arah
<i>Honesty humility</i> terhadap <i>concern</i>		-0,046	Negatif
<i>Emotionality</i> terhadap <i>concern</i>		0,135	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap <i>concern</i>		0,142	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>concern</i>	8,674	0,128	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>concern</i>		0,197	Positif
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>concern</i>		0,028	Positif

Keterangan:

\*Constant= Nilai konstanta

\*\*B= Koefisien Pengaruh

Berdasarkan tabel diatas terkait dnegan koefien pengaruh dan arah pengaruh, tipe kepribadian HEXACO terhadap aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern*, diperoleh nilai konstanta 8,674. Tipe kepribadian *honesty humility* terhadap *concern* didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,046 dengan arah negatif, sehingga dikatakan bahwa semakin tinggi *honesty humility* maka semakin rendah pula *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *emotionality* terhadap *concern* sebesar 0,135 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *emotionality* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* sebesar 0,142 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *extraversion* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap *concern* sebesar 0,128 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *consciousness* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* sebesar 0,197 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *consciousness* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Selain itu, adapun hasil analisis terkait koefisien pengaruh *opennes to experience* terhadap *concern* sebesar 0,028 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *opennes to experience* maka semakin tinggi juga



salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.

**Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai prediktor *control* pada Mahasiswa Kota Makassar**

Variabel	<i>R square</i> *	Kontribusi	F**	P***	Ket.
<i>Honesty-Humility</i> terhadap <i>control</i>	0,014	1,4%	9,633	0,002	Sig.
<i>Emotionality</i> terhadap <i>control</i>	0,005	0,5%	3,290	0,070	Tidak Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>control</i>	0,130	13%	105,526	0,000	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>control</i>	0,028	2,8%	23,785	0,000	Sig.
<i>Consciousness</i> terhadap <i>control</i>	0,017	1,7%	14,837	0,000	Sig.
<i>Openness to Experience</i> terhadap <i>control</i>	0,007	0,7%	5,988	0,015	Sig.

Ket :

- \*R Square = Koefisien Determinan
- \*\*F = Nilai Uji Koefisien Regresi
- \*\*\*Sig = Nilai Signifikansi Nilai T < 0,05

a. *Honesty-humility* terhadap *control*

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tipe kepribadian *honesty humility* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan perolehan nilai *R Square* sebesar 0,014. Hal tersebut memperlihatkan bahwa *honesty humility* mempunyai

kontribusi sebesar 1,4% terhadap aspek *control*. Nilai kontribusi sebesar 9,633 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *honesty humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *honesty humility* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

b. *Emotionality* terhadap *control*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *emotionality* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,005. Hal ini menyatakan bahwa *emotionality* mempunyai kontribusi sebesar 0,5% terhadap aspek *control*. Nilai kontribusi sebesar 3,290 dan nilai signifikansi sebesar 0,070 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $>0,005$  atau lebih besar dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *emotionality* dapat

menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak.

c. *Extraversion* terhadap *control*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *extraversion* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,130. Hal ini menyatakan bahwa *extraversion* mempunyai kontribusi sebesar 13% terhadap aspek *control*. Nilai kontribusi sebesar 105,526 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

d. *Agreeableness* terhadap *control*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *agreeableness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar

menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,028. Hal ini menyatakan bahwa *agreeableness* mempunyai kontribusi sebesar 2,8% terhadap aspek *control*. Nilai kontribusi sebesar 23,785 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan <0,005 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima

e. *Consciousness* terhadap *control*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *consciousness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,017. Hal ini menyatakan bahwa *consciousness* mempunyai kontribusi sebesar 1,7% terhadap aspek *control*. Nilai kontribusi sebesar 23,093 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan <0,05 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *consciousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control*

pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

f. *Opennes to experience* terhadap *control*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *opennes to experience* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,007. Hal ini menyatakan bahwa *opennes to experience* mempunyai kontribusi sebesar 0,7% terhadap aspek *control*. Nilai kontribusi sebesar 5,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,05$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak.

**Tabel 4.28 Koefisien kepribadian HEXACO terhadap Control**

Variabel	Constant*	B**	Arah
<i>Honesty humility</i> terhadap control		-0,030	Negatif
<i>Emotionality</i> terhadap control		0,102	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap control		0,186	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap control	8,215	0,165	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap control		0,106	Positif
<i>Openness to experience</i> terhadap control		0,075	Positif

Keterangan:

\*Constant= Nilai konstanta

\*\*B= Koefisien Pengaruh

Berdasarkan tabel diatas terkait dnegan koefisien pengaruh dan arah pengaruh, tipe kepribadian HEXACO terhadap aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control*, diperoleh nilai konstanta 8,215. Tipe kepribadian *honesty humility* terhadap *control* didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,030 dengan arah negatif, sehingga dikatakan bahwa semakin tinggi *honesty humility* maka semakin rendah pula *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *emotionality* terhadap *control* sebesar 0,102 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *emotionality* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *control* sebesar 0,186 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *extraversion* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap *control* sebesar 0,165 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *conscientiousness* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *control* sebesar 0,106 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *conscientiousness* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Selain itu, adapun hasil analisis terkait koefisien pengaruh *openness to experience* terhadap *control* sebesar 0,075 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *openness to experience* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

**Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai prediktor *curiosity* pada Mahasiswa Kota Makassar**

Variabel	R square*	Kontribusi	F**	P***	Ket.
<i>Honesty-Humility terhadap curiosity</i>	0,015	1,5%	10,282	0,001	Sig.
<i>Emotionality terhadap curiosity</i>	0,012	1,2%	8,472	0,004	Sig.
<i>Extraversion terhadap curiosity</i>	0,119	11,9%	96,219	0,000	Sig.
<i>Agreeableness terhadap curiosity</i>	0,028	2,8%	23,566	0,000	Sig.
<i>Consciousness terhadap curiosity</i>	0,010	1%	8,704	0,003	Sig.
<i>Openness to Experience terhadap curiosity</i>	0,002	0,2%	1,589	0,208	Tidak sig.

Ket :

\*R Square = Koefisien Determinan

\*\*F = Nilai Uji Koefisien Regresi

\*\*\*Sig = Nilai Signifikansi Nilai T < 0,05

a. *Honesty-humility* terhadap *curiosity*

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tipe kepribadian *honesty humility* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan perolehan nilai R Square sebesar 0,015. Hal tersebut memperlihatkan bahwa *honesty humility* mempunyai kontribusi sebesar 1,5% terhadap aspek *curiosity*. Nilai kontribusi sebesar 10,282 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga



signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *honesty humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *honesty humility* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

b. *Emotionality* terhadap *curiosity*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *emotionality* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,012. Hal ini menyatakan bahwa *emotionality* mempunyai kontribusi sebesar 1,2% terhadap aspek *curiosity*. Nilai kontribusi sebesar 8,472 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

c. *Extraversion* terhadap *curiosity*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *extraversion* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,119. Hal ini menyatakan bahwa *extraversion* mempunyai kontribusi sebesar 11,9% terhadap aspek *curiosity*. Nilai kontribusi sebesar 96,219 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

d. *Agreeableness* terhadap *curiosity*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *agreeableness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,028. Hal ini menyatakan bahwa *agreeableness* mempunyai kontribusi sebesar 2,8% terhadap aspek *curiosity*. Nilai kontribusi sebesar 23,566 dan nilai signifikansi sebesar

0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima

e. *Consciousness* terhadap *curiosity*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *consciousness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,010. Hal ini menyatakan bahwa *consciousness* mempunyai kontribusi sebesar 1% terhadap aspek *curiosity*. Nilai kontribusi sebesar 8,704 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,05$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *consciousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

f. *Opennes to experience* terhadap *curiosity*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *opennes to experience* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,002. Hal ini menyatakan bahwa *opennes to experience* mempunyai kontribusi sebesar 0,2% terhadap aspek *curiosity*. Nilai kontribusi sebesar 1,589 dan nilai signifikansi sebesar 0,208 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan >0,05 atau lebih besar dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

**Tabel 4.30** Koefisien kepribadian HEXACO terhadap *curiosity*

Variabel	Constant*	B**	Arah
<i>Honesty humility</i> terhadap <i>curiosity</i>		-0,013	Negatif
<i>Emotionality</i> terhadap <i>curiosity</i>		0,133	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap <i>curiosity</i>	7,298	0,190	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>curiosity</i>		0,169	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>curiosity</i>		0,090	Positif

Variabel	Constant*	B**	Arah
<i>Openness to experience terhadap curiosity</i>		0,040	Positif

Keterangan :

\*Constant = Nilai konstanta

\*\*B = Koefisien Pengaruh

Berdasarkan tabel diatas terkait dnegan koefisien pengaruh dan arah pengaruh, tipe kepribadian HEXACO terhadap aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control*, diperoleh nilai konstanta 7,298. Tipe kepribadian *honesty humility* terhadap *curiosity* didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,013 dengan arah negatif, sehingga dikatakan bahwa semakin tinggi *honesty humility* maka semakin rendah pula *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *emotionality* terhadap *curiosity* sebesar 0,133 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *emotionality* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* sebesar 0,190 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *extraversion* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap *curiosity* sebesar 0,169 dengan arah positif, dan dapat

dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *consciousness* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* sebesar 0,090 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *consciousness* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Selain itu, adapun hasil analisis terkait koefisien pengaruh *opennes to experience* terhadap *curiosity* sebesar 0,040 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *opennes to experience* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

**Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis Tipe Kepribadian HEXACO sebagai prediktor *confidence* pada Mahasiswa Kota Makassar**

Variabel	<i>R square*</i>	Kontribusi	F**	P***	Ket.
<i>Honesty-Humility terhadap confidence</i>	0,019	1,9%	13,696	0,000	Sig.
<i>Emotionality terhadap confidence</i>	0,015	1,5%	10,703	0,001	Sig.
<i>Extraversion terhadap confidence</i>	0,094	9,4%	74,182	0,000	Sig.
<i>Agreeableanes</i>	0,044	4,4%	36,949	0,000	Sig.

Variabel	<i>R square</i> *	Kontribusi	F**	P***	Ket.
<i>s terhadap confidence</i>					
<i>Consciousnes terhadap confidence</i>	0,014	1,4%	12,033	0,001	Sig.
<i>Opennes to Experience terhadap confidence</i>	0,003	0,3%	2,328	0,127	Tidak sig.

Keterangan :

\*R Square = Koefisien Determinan

\*\*F = Nilai Uji Koefisien Regresi

\*\*\*Sig = Nilai Signifikansi Nilai T < 0,05

a. *Honesty-humility* terhadap *confidence*

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tipe kepribadian *honesty humility* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan perolehan nilai *R Square* sebesar 0,019. Hal tersebut memperlihatkan bahwa *honesty humility* mempunyai kontribusi sebesar 1,9% terhadap aspek *confidence*. Nilai kontribusi sebesar 13,696 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan <0,005 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  yang menyebutkan bahwa *honesty humility* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *honesty humility* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

b. *Emotionality* terhadap *confidence*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *emotionality* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,015. Hal ini menyatakan bahwa *emotionality* mempunyai kontribusi sebesar 1,5% terhadap aspek *confidence*. Nilai kontribusi sebesar 10,703 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Dan dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

c. *Extraversion* terhadap *curiosity*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *extraversion* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,094. Hal ini menyatakan bahwa *extraversion* mempunyai kontribusi sebesar 9,4% terhadap aspek *confidence*. Nilai kontribusi sebesar 74,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau



lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *extraversion* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

d. *Agreeableness* terhadap *confidence*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *agreeableness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,044. Hal ini menyatakan bahwa *agreeableness* mempunyai kontribusi sebesar 4,4% terhadap aspek *confidence*. Nilai kontribusi sebesar 36,949 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,005$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima

e. *Consciousness* terhadap *confidence*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *consciousness* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence*

pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,014. Hal ini menyatakan bahwa *consciousness* mempunyai kontribusi sebesar 1,4% terhadap aspek *confidence*. Nilai kontribusi sebesar 12,033 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $<0,05$  atau lebih kecil dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *consciousness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

f. *Opennes to experience* terhadap *confidence*

Berdasarkan hasil analisis tipe kepribadian *opennes to experience* terhadap salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar dan melibatkan 693 responden mahasiswa yang berkuliah di kota Makassar menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,003. Hal ini menyatakan bahwa *opennes to experience* mempunyai kontribusi sebesar 0,3% terhadap aspek *confidence*. Nilai kontribusi sebesar 2,328 dan nilai signifikansi sebesar 0,127 sehingga signifikansi tersebut menunjukkan  $>0,05$  atau lebih besar dari taraf signifikansi 5% sehingga dinyatakan bahwa  $h_0$  yang menyebutkan bahwa *opennes to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada

mahasiswa di kota Makassar, ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis penelitian *opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di kota Makassar, diterima.

**Tabel 4.32 Koefisien kepribadian HEXACO terhadap *confidence***

Variabel	Constant*	B**	Arah
<i>Honesty humility</i> terhadap <i>confidence</i>		-0,011	Negatif
<i>Emotionality</i> terhadap <i>confidence</i>		0,135	Positif
<i>Extraversion</i> terhadap <i>confidence</i>		0,147	Positif
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>confidence</i>	7,558	0,207	Positif
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>confidence</i>		0,103	Positif
<i>Opennes to experience</i> terhadap <i>confidence</i>		0,047	Positif

Ket :

\*Constant = Nilai konstanta

\*\*B = Koefisien Pengaruh

Berdasarkan dari tabel diatas terkait dengan koefisien pengaruh dan arah pengaruh, tipe kepribadian HEXACO terhadap aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence*, diperoleh nilai konstanta 7,558. Tipe kepribadian *honesty humility* terhadap *confidence* didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,011 dengan arah negatif, sehingga dikatakan bahwa semakin tinggi

*honesty humility* maka semakin rendah pula *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *emotionality* terhadap *confidence* sebesar 0,135 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *emotionality* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *extraversion* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* sebesar 0,147 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *extraversion* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Hasil analisis terkait koefisien pengaruh *agreeableness* terhadap *confidence* sebesar 0,207 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis mengenai koefisien pengaruh *conscientiousness* terhadap salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* sebesar 0,103 dengan arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe *conscientiousness* maka semakin tinggi pula salah satu aspek adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Selain itu, adapun hasil analisis terkait koefisien pengaruh *opennes to experience* terhadap *confidence* sebesar 0,047 dengan arah positif, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *opennes to experience* maka semakin tinggi juga salah satu aspek dari adaptabilitas karir yaitu *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pembahasan hasil uji hipotesis

#### 1. *Honesty Humility* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa di Kota Makassar

Hasil uji analisis hipotesis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan hasil signifikan bahwa salah satu tipe kepribadian dari HEXACO yaitu *honesty-humility* dapat memprediksi *concern* pada mahasiswa di kota Makassar. Kontribusi *Honesty-Humility* terhadap *Concern* sebesar 1,1%. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* mempengaruhi *Concern* dengan arah negatif, artinya semakin tinggi tipe kepribadian *Honesty-Humility* maka semakin rendah pula *concern* pada mahasiswa artinya jika semakin tinggi *Honesty-Humility* semakin rendah pula *Concern* mahasiswa dalam mencapai karirnya. Begitu juga ketika semakin rendah *Honesty-Humility* maka semakin tinggi pula *concern*.

Hal ini dipicu karena tipe *Honesty-Humility* cenderung memiliki perilaku sederhana, jujur, sopan, tulus dan adil. Individu yang

*concern* akan cenderung peduli dengan karir nya dan mengaitkan dirinya dengan hal-hal yang berorientasi terhadap masa depan serta memiliki harapan penuh dan sikap perencanaan masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Individu dengan sikap penuh perencanaan masa depan yang rendah cenderung memiliki sikap yang rendah hati, tidak mencolok dan bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai sesuatu hal.

## **2. *Emotionality* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan hasil yang signifikan bahwa tipe kepribadian HEXACO yaitu *Emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *Concern* dengan nilai kontribusi sebesar 1,3% dengan arah pengaruh positif. sehingga dinyatakan bahwa semakin tinggi *Emotionality* maka semakin tinggi pula *concern* terhadap mahasiswa. Individu dengan perilaku *emotionality* yang tinggi cenderung lebih sensitif, memiliki kekhawatiran yang tinggi, takut serta gelisah. Sedangkan individu dengan perilaku *concern* tinggi cenderung penuh persiapan akan masa depannya dan cenderung memiliki kekhawatiran terhadap masa depannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi keberhasilan individu sebanyak 80% dan hal ini menjadi modal dasar

untuk menata masa depan karena individu akan dihadapkan dengan berbagai tantangan oleh karena itu dengan adanya kecerdasan emosional yang baik, maka individu akan berhasil menghadapi berbagai tantangan secara akademik.

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

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Extraversion* mampu menjadi prediktor terhadap *concern* dengan kontribusi sebesar 14,6% dan arah pengaruh positif. sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *extraversion* maka semakin tinggi juga *concern* terhadap mahasiswa di Kota Makassar.

Individu dengan perilaku *extraversion* tinggi cenderung aktif, percaya diri, bersemangat, ramah, sedangkan individu dengan tipe *extraversion* rendah akan cenderung pemalu, tertutup dan suka menyendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berhubungan positif dengan dimensi *extraversion*.

### **4. *Agreeableness* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti, menunjukkan hasil signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa

*Agreeableness* mampu menjadi prediktor terhadap *concern* dengan kontribusi sebesar 1,7% dan arah pengaruh positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Agreeableness* maka semakin tinggi juga *concern* pada mahasiswa di kota Makassar.

Tipe kepribadian *agreeableness* cenderung mudah memaafkan, sabar, mudah bekerja sama dengan orang lain dan fleksibel dalam berpendapat (Ashton & Lee, 2007). Individu dengan tipe kepribadian *agreeableness* memungkinkan untuk memiliki kemampuan sosial yang baik khususnya mudah bekerja sama dengan orang lain dan mudah dalam melakukan eksplorasi karir. Berdasarkan dari hal tersebut, penelitian terdahulu menyatakan bahwa terjadi hubungan signifikan antara tipe *agreeableness* dan *concern* (Dursun & Argan, 2017).

##### **5. *Consciousness* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti pada *consciousness* terhadap *concern* menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dinyatakan bahwa *Consciousness* mampu menjadi prediktor terhadap *concern* dengan kontribusi sebesar 2,6% dan arah pengaruh positif. hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *consciousness* maka semakin tinggi pula *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.



Tipe kepribadian *consciousness* ialah perilaku dengan kecenderungan sistematis, disiplin dan bertanggung jawab serta dapat diandalkan (R. McCrae, 2001). Tipe kepribadian *consciousness* ialah tipe yang cenderung konsisten dan tegas, sedangkan individu dengan *career concern* ialah seseorang yang peduli pada karir nya dan fokus mengembangkan serta menghadapi transisi kerja dan melakukan perencanaan jangka panjang dan pendek (Savickas & Porfeli, 2011).

#### **6. *Openness to Experience* sebagai Prediktor terhadap *Concern* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sehingga dinyatakan bahwa *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan kontribusi sebesar 0,1%. Hal ini diartikan bahwa *openness to experience* tidak berpengaruh pada *concern* pada mahasiswa Kota Makassar. Perilaku *openness to experience* mengacu pada perilaku yang imajinatif, inovatif, memiliki rasa penasaran yang tinggi dan kreatif. Peneliti mengindikasikan bahwa Mahasiswa dengan perilaku yang cenderung ke tipe *openness to experience* tidak memiliki rasa penasaran terkait karir nya, padahal seharusnya individu dengan tipe inilah yang bisa memiliki *concern* yang tinggi.

Tipe kepribadian *openness to experience* tidak mampu memprediksi *career confidence* disebabkan karena individu yang *openness to experience* cenderung suka mengeksplor segala hal tanpa

memiliki tujuan pada satu bidang saja, sedangkan adaptabilitas karir memiliki satu tujuan yang harus dicapai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Rudolph *et al* (2017) menyatakan bahwa ada faktor internal yang dapat memprediktor adaptabilitas karir yakni keyakinan diri, harapan, optimisme dan kemampuan kognitif.

#### **7. *Honesty-Humility* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan kontribusi sebesar 1,4% dengan arah penelitian negatif, artinya semakin tinggi *honesty-humility* maka akan semakin rendah *control* yang dimiliki oleh Mahasiswa. Ketika *honesty-humility* tinggi maka perilaku yang muncul ialah individu cenderung bekerjasama dengan orang lain, adil, dan sederhana serta menghindari manipulatif juga tidak superior.

Individu dengan *control* yang rendah cenderung tidak mampu mengeksplorasi karir yang akan dipilihnya, *control* juga menunjukkan adanya kemauan atas karir di masa depan. Peneliti mengindikasikan *honesty-humility* memiliki arah negatif terhadap *control* karena kecenderungan mahasiswa saat ini kurang memiliki kepedulian terhadap karirnya dan belum mampu mempersiapkan karir nya. Hal ini didukung berdasarkan data awal yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa mahasiswa masih belum

mempersiapkan dan bertanggung jawab terhadap karirnya di masa depan dan masih memiliki kebingungan akan hal tersebut. Individu dengan *control career* yang rendah cenderung mengalami kebingungan karir dan melakukan penundaan (*procrastination*) (Savickas, 2011).

#### **8. *Emotionality* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti, menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan kontribusi sebesar 0,5%. Sehingga dinyatakan bahwa *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control*. Peneliti berasumsi, tidak adanya pengaruh antara *emotionality* terhadap *control* diakibatkan adanya pengaruh dari faktor lain seperti jenis kelamin, dimana setiap individu baik perempuan maupun laki-laki memiliki tingkat emosi yang berbeda. Selain itu, sikap yang harusnya dimiliki ketika individu dengan *control* yang tinggi terhadap karir ialah berani dalam mengambil risiko serta kesalahan dan kegagalan (Negru-Subtirica et al., 2015). Individu dengan tipe kepribadian *emotionality* tinggi cenderung bersifat perasa, penakut, cemas (Ashton & Lee, 2007).

Individu dengan tipe yang penakut serta cemas berlebihan menimbulkan masalah karir pada dirinya sendiri, terlebih di era saat ini dengan munculnya aplikasi seperti LinkedIn dan sejenisnya yang

memperlihatkan pengalaman dan *skill* setiap individu mampu meningkatkan kecemasan yang berakibat individu tidak dapat melakukan *control* dan cenderung memicu perasaan cemas yang tinggi terhadap karir (Pisarik et al., 2017). Kendati demikian seharusnya setiap mahasiswa mampu menggunakan hal tersebut untuk mencari tahu arah masa depan karir nya.

#### **9. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tipe kepribadian *Extraversion* terhadap *Control* memperoleh hasil yang signifikan, artinya *Extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai kontribusi sebesar 13%. Arah penelitian positif artinya semakin tinggi *extraversion* maka semakin tinggi pula *control* pada mahasiswa.

Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* yang tinggi cenderung memiliki sikap ramah dan terbuka selain itu mereka mampu menghabiskan banyak waktu dengan kelompok lain, hal ini membuat mereka cenderung tertarik dengan banyak hal termasuk pilihan karir dan mampu memilih sendiri jalur karir yang diinginkan, sejalan dengan penelitian Utami et al., (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan terkait *extraversion* dengan kebingungan karir. Adanya *control* yang tinggi membuat mahasiswa mampu menentukan keputusan dan mengambil risiko terkait keputusan karir yang telah diambil.

## **10. *Agreeableness* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji analisis yang didapatkan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan artinya bahwa tipe kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai kontribusi sebesar 2,8% dengan arah pengaruh positif. artinya bahwa semakin tinggi *agreeableness* maka semakin tinggi *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Tipe kepribadian *agreeableness* yang dimiliki individu membuatnya menjadi pribadi yang menyenangkan, mudah bekerjasama, jujur, memiliki empati dan cenderung mudah dipercaya (Ashton & Lee, 2007). *Control* membantu individu untuk percaya akan kemampuannya dan memiliki sikap tegas dan teliti dalam merencanakan karir yang dijalani (Savickas, 2011). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirwani (2022) menyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* mampu menjadi prediktor terhadap *career control* dengan nilai kontribusi sebesar 17,4%. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Li et al., (2015) menyatakan bahwa tipe *agreeableness* memiliki hubungan dengan adaptabilitas karir karena tipe kepribadian ini memiliki kemampuan sosial yang tinggi yang bisa mendukung pengembangan karir individu.

### **11. *Consciousness* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti memperoleh hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 10% dengan arah pengaruh positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *consciousness* maka semakin tinggi pula *control* pada mahasiswa. Hasil ini menunjukkan bahwa *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *control*.

Individu dengan tipe kepribadian *consciousness* ialah individu yang teratur, teliti dan pekerja keras. Apabila berada di tempat kerja, individu dengan tipe ini cenderung teliti dan memiliki motivasi yang tinggi (Ashton & Lee, 2007). Individu dengan *control* yang tinggi cenderung peraya diri dan mampu bertanggung jawab dengan karirnya, individu yang yakin dengan *career control* nya maka individu tersebut juga yakin dengan pilihan karir meskipun rencana karir yang dituju mengalami kegagalan (Savickas, 2013). Adapun penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini ialah yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) yang memperoleh hasil bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan positif dengan tipe kepribadian *consciousness*, penelitian ini dilakukan pada 908 responden.

### **12. *Openness to Experience* sebagai Prediktor terhadap *Control* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan kontribusi sebesar 0,7%

dengan arah penelitian positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe *openness to experience* maka semakin pula *control* yang dimiliki oleh mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian menyatakan bahwa tipe *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *openness to experience* tinggi cenderung kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, terbuka dengan hal baru, imajinatif, berwawasan luas (Ashton & Lee, 2007). Individu dengan *career control* tinggi membentuk dirinya untuk siap menghadapi perubahan yang terjadi, serta pengendalian membantu individu bertanggung jawab dan tegas dalam mengambil keputusan (Savickas, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa dimensi kepribadian yang berperan besar memprediksi adaptabilitas karir ialah *openness to experience*.

### **13. *Honesty-Humility* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan hasil signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 1,5% dengan arah pengaruh negatif artinya semakin tinggi *honesty-humility* maka semakin rendah *career curiosity* pada mahasiswa. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *honesty-humility* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *honesty-humility* rendah cenderung pura-pura, melanggar aturan, egois, tamak, licik dan pemalu. Individu dengan tipe kepribadian *honesty-humility* tinggi cenderung adil, tidak manipulatif (Ashton & Lee, 2007). Individu dengan *curiosity* rendah cenderung tidak realistis, tidak tahu mengenai dunia kerja dan tidak memiliki gambaran diri yang baik (Savickas & Porfeli, 2011).

#### **14. *Emotionality* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 1,2% dengan arah pengaruh positif artinya semakin tinggi *emotionality* maka akan semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *emotionality* tinggi cenderung sensitif, khawatir pada hal-hal kecil, gelisah dan takut (Ashton & Lee, 2007). Individu yang memiliki *curiosity* tinggi cenderung melakukan eksplorasi diluar lingkungan dan memiliki pengetahuan terkait jurusan dan membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2011).



### **15. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 11,9% dengan arah pengaruh positif yang artinya semakin tinggi *extraversion* maka semakin tinggi juga *career curiosity* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar

Individu yang memiliki *curiosity* yang tinggi cenderung memiliki inisiatif untuk mengeksplor terkait dengan karir yang akan di capainya. Sedangkan, *extraversion* merupakan tipe kepribadian yang aktif dan cenderung mudah bersosialisasi sehingga dengan tipe kepribadian *extraversion* ini mampu memudahkan individu dalam mengeksplor dan mencari informasi terkait karir nya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zacher (2014) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian *extraversion* memiliki hasil yang signifikan dengan *curiosity* dan dengan tipe kepribadian ini memudahkan individu dalam mencari informasi dan melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan baru nya.

### **16. *Agreeableness* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 2,8% dan arah

pengaruh positif. hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Tipe kepribadian *agreeableness* ialah tipe kepribadian yang fleksibel, tenang, mampu mengatasi masalah dengan baik (Vries, *et al*, 2013). Sedangkan, individu dengan *career curiosity* memiliki tingkat inisiatif yang tinggi. Tipe kepribadian *agreeableness* mampu menjadi prediktor terhadap *curiosity* karena tipe kepribadian ini mengatasi masalah dengan baik dan tenang. Sehingga, hal tersebut sangat penting untuk mendukung individu ketika melakukan eksplorasi terhadap karirnya. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini ialah yang pernah dilakukan oleh Zacher (2014) menyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan dengan adaptabilitas karir.

#### **17. *Consciousness* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 1,0% dan arah pengaruh positif. hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *consciousness* maka semakin tinggi pula *curiosity* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, dapat

dinyatakan bahwa tipe kepribadian *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan positif dengan tipe kepribadian *consciousness* (Teixera *et al*, 2012). Individu dengan *career curiosity* tinggi cenderung berani mencoba hal-hal baru dalam karirnya dan mampu mengambil risiko (Savickas, 2011). Sedangkan individu dengan tipe kepribadian *consciousness* cenderung lebih tekun, perfeksionis dan bijak mengambil keputusan (Ashton & Lee, 2007). Peneliti menduga, tipe kepribadian *consciousness* dapat memprediksi *career curiosity* disebabkan karena individu yang bijak dalam mengambil keputusan akan cenderung berani menanggung risiko dan telah memikirkan dengan baik terkait risiko yang akan dihadapinya.

#### **18. *Opennes to Experience* sebagai Prediktor terhadap *Curiosity* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 0,2%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *opennes to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar. Individu dengan tipe kepribadian *opennes to experience* yang rendah cenderung tidak

kreatif, cenderung tidak percaya diri dan tidak terbuka dengan informasi-informasi terbaru (Goldberg, 1981).

Individu yang memiliki *career curiosity* rendah akan tidak realistis dan mungkin membuatnya tidak tahu mengenai dunia kerja dan memiliki gambaran diri yang kurang baik (Savickas, 2011). Hal ini membuat peneliti menduga *opennes to experience* tidak mampu memprediktor *curiosity* disebabkan oleh individu yang cenderung tidak percaya diri dan tidak terbuka dengan informasi baru membuat individu tersebut tidak tahu mengenai dunia kerja serta mempunyai gambaran diri kurang baik. Meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) yang menyatakan bahwa dimensi kepribadian yang berperan besar memprediksi adaptabilitas karir ialah *opennes to experience* tetapi dalam penelitian ini memiliki hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu usia, gender dan pendidikan.

#### **19. *Honesty-Humility* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 1,9% dan arah pengaruh negatif. hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *honesty-humility* maka semakin rendah *confidence* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut,

dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *honesty-humility* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Individu yang *confidence* dalam karirnya cenderung yakin dengan karir yang dijalani nya, sebaliknya jika individu memiliki *confidence* rendah maka individu tersebut memiliki ketidakyakinan terhadap keputusan yang diambil (Savickas, 2011). Individu dengan tipe kepribadian *honesty-humility* tinggi cenderung adil, sederhana dan tidak manipulatif. Sedangkan, individu dengan tipe kepribadian *honesty-humility* rendah cenderung licik dan pemalu serta sering melanggar aturan (Ashton & Lee, 2007).

## **20. *Emotionality* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 1,5% dan arah pengaruh positif. Hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *emotionality* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *emotionality* tinggi cenderung sensitif dan khawatir pada hal-hal kecil (Ashton & Lee, 2007). Individu yang memiliki *confidence* tinggi akan memiliki

kepercayaan diri dan keyakinan terhadap pilihan jurusan yang individu ambil dan dari keyakinan tersebut akan membantu nya memecahkan berbagai masalah yang dihadapi (Savickas & Porfeli, 2011).

## **21. *Extraversion* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 9,4% dan arah pengaruh positif. Hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *extraversion* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* yang tinggi cenderung lebih aktif, ramah, ekspresif dan antusias dalam situasi sosial. Sedangkan, individu dengan tipe kepribadian *extraversion* rendah cenderung tertutup, tidak nyaman diperhatikan dan suka menyendiri (Ashton & Lee, 2007). *Career confidence* ialah individu yang mampu menyelesaikan masalah nya dan mengatasi hambatan yang dihadapi. Peneliti berasumsi, tipe kepribadian *extraversion* mampu memprediksi *career confidence* disebabkan karena individu dengan *extraversion* tinggi memiliki kepercayaan diri yang baik sehingga memudahkannya dalam menyelesaikan masalah serta

mengatasi hambatan. Savickas (2012) menyatakan bahwa individu dengan keyakinan karir yang tinggi memiliki kemampuan pemecahan masalah dalam mengambil keputusan karir.

## **22. *Agreeableness* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 4,4% dan arah pengaruh positif. Hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Individu dengan tipe kepribadian *agreeableness* tinggi cenderung tenang, mudah menerima pendapat, dan cenderung sabar (Ashton & Lee, 2007). Sedangkan individu yang memiliki *career confidence* ditandai dengan kepercayaan diri yang baik, yakin dengan keberhasilan yang akan diraihinya, menerima diri sendiri dan mampu mengatasi hambatan yang ada (Savickas, 2011). Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan oleh tipe kepribadian *agreeableness* dengan *confidence* dan memiliki nilai kontribusi 11% (Dursun & Argan, 2017).

### **23. *Consciousness* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 1,4% dan arah pengaruh positif. Hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian *consciousness* maka semakin tinggi pula *confidence* pada mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dinyatakan bahwa tipe kepribadian *consciousness* memiliki hubungan signifikan dengan *confidence* dan mempunyai nilai kontribusi 29%. Individu dengan tipe kepribadian *consciousness* cenderung tekun, disiplin, bekerja keras, teratur dan bijak dalam mengambil keputusan serta mencapai tujuan (Ashton & Lee, 2007). Sedangkan, individu yang memiliki *career confidence* tinggi cenderung memiliki keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan karir nya. Sehingga, peneliti menduga tipe kepribadian *consciousness* dapat memprediksi *confidence* karena individu yang memiliki keyakinan terhadap karir akan cenderung bijak mengambil keputusan dan memiliki keyakinan untuk mencapai karirnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) menyatakan bahwa dimensi yang berperan memprediksi adaptabilitas karir ialah *consciousness*.



#### **24. *Opennes to Experience* sebagai Prediktor terhadap *Confidence* pada Mahasiswa di Kota Makassar**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 0,3%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar. Individu dengan tipe kepribadian *opennes to experience* rendah cenderung tidak tertarik dengan lingkungan sosial, berpikiran tertutup, tidak imajinatif dan tidak menerima ide konvensional (Ashton & Lee, 2007).

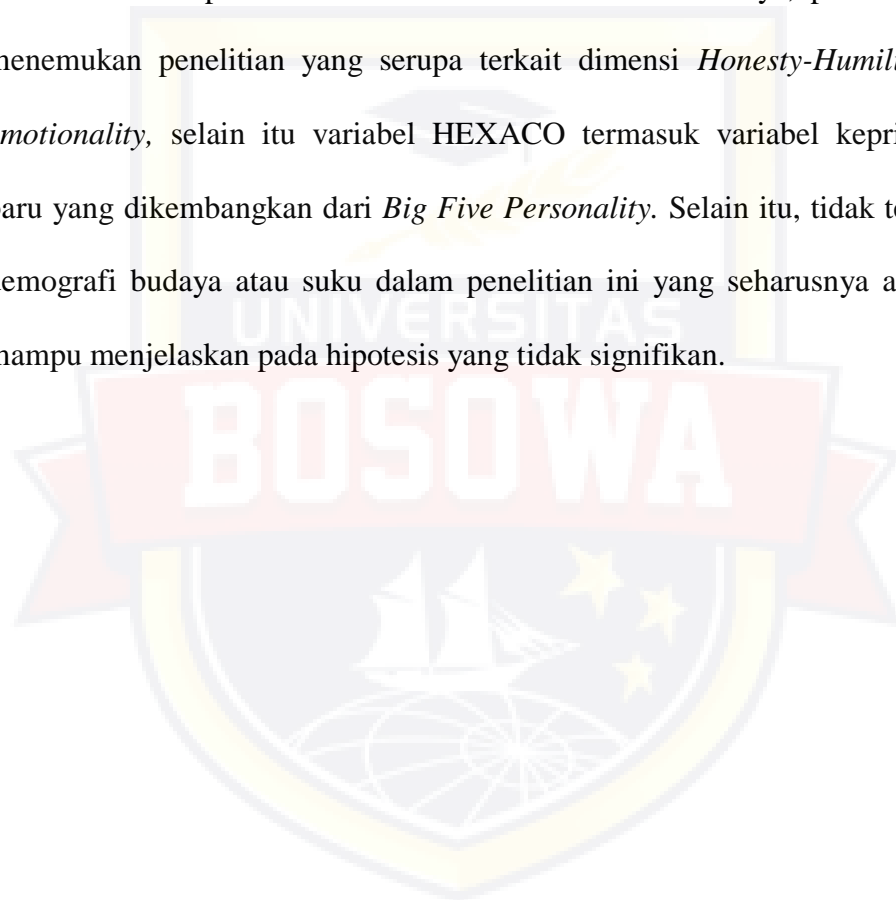
Individu yang memiliki *career confidence* rendah ditandai dengan munculnya ketidakyakinan dari dalam diri individu untuk memecahkan masalah dan membangun karir, serta tidak memiliki kepercayaan diri dan cenderung menghindar ketika dihadapkan dengan masalah dibidang karirnya (Savickas, 2011). Peneliti menduga, tipe kepribadian *opennes to experience* tidak mampu memprediksi *career confidence* disebabkan karena individu yang *opennes to experience* cenderung suka mengeksplor segala hal tanpa memiliki tujuan pada satu bidang saja, sedangkan adaptabilitas karir memiliki satu tujuan yang harus dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu usia, gender dan pendidikan. Oleh karena itu, peneliti menduga didalam

penelitian ini terdapat faktor lain yang memengaruhi adaptabilitas karir seperti usia dan gender.

#### **4.3 Limitasi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan dari peneliti. Keterbatasan tersebut diantaranya, peneliti tidak menemukan penelitian yang serupa terkait dimensi *Honesty-Humility* dan *emotionality*, selain itu variabel HEXACO termasuk variabel kepribadian baru yang dikembangkan dari *Big Five Personality*. Selain itu, tidak terdapat demografi budaya atau suku dalam penelitian ini yang seharusnya ada dan mampu menjelaskan pada hipotesis yang tidak signifikan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait analisis dimensi tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap Adaptabilitas Karir, memperoleh hasil :

- a. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *Career concern* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dan berkontribusi secara positif pada mahasiswa di Kota Makassar. sedangkan tipe kepribadian *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa di Kota Makassar.
- b. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *consciousness* dan *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dan berkontribusi secara positif pada mahasiswa di Kota Makassar. Sedangkan, tipe kepribadian *emotionality* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di Kota Makassar.
- c. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *consciousness* dapat menjadi prediktor

terhadap *curiosity* dan berkontribusi secara positif pada mahasiswa di Kota Makassar. sedangkan tipe kepribadian *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar.

- d. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dan berkontribusi secara positif pada mahasiswa di Kota Makassar. sedangkan tipe kepribadian *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa di Kota Makassar, peneliti memberi beberapa saran, yakni:

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Mahasiswa diharapkan mampu mengeksplor lebih jauh terkait pilihan karirnya, agar tidak mudah menyerah dan bisa melewati berbagai tantangan.
2. Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian ini melihat seluruh dimensi tipe kepribadian HEXACO yang menjadi prediktor terhadap aspek dari adaptabilitas karir, diharapkan peneliti selanjutnya meneliti dengan variabel yang berbeda seperti *Career decision making Self efficacy*, *Perfectionist*, *Self Regulation*.

- b. Peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan variabel yang sama agar menggunakan kriteria responden yang berbeda misalnya siswa SMA/SMK.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & Iswari, R. D. W. I. (2022). Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal ( College Students ' Optimism and Career Adaptability in The New Normal Era ). *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.35814/mind%20set.v13i01.3313>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150–166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2019). Pengaruh dukungan sosial dan kepribadian terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48085>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh Adversity Quotient Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptasi Karir Siswa Di SMK “X” Gresik. *Media Ilmiah Psikologi*, 18, 49–57.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- Dursun, M. T., & Argan, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 4, 107–115. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:59135403>
- feist & robert, jess gregory tomi. (2018). Teori Kepribadian “Theories of Personality.” In D. Mandasari (Ed.), *Buku kedua* (Edisi 8). Penerbit Salemba Humanika.
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelegensi*. PT. Gramedia.
- Hirschi, A. (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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Karacan Ozdemir, N., & GUNERI, O. (2017). The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2017, 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja sebagai

- Pemoderasi Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 178–201.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lakshmi, Putu Aninditha Vera dan Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. *Http://Jip.Fk.Unand.Ac.Id*, 6(x), 22–38. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Martunis & Bahri, S. (2016). Identifikasi Masalah-masalah yang dialami Mahasiswa Fakultas Teknik dan Ekonomi Unsyiah. *Jurnal Suloh*, 1(September), 10–18.
- McCrae, R. (2001). 5 Years of Progress: A Reply to Block. *Journal of Research in Personality*, 35, 108–113. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2294>
- McCrae, R. R. (2001). 5 Years of Progress: A Reply to Block. *Journal of Research in Personality*, 35(1), 108–113. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2294>
- Negru-Subtirica, 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(37), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Nirwani, I., Zubair, A. G. H., & Nurhikmah. (2022). Big Five Personality sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(2), 168–174. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i2.1953>
- Nurmi, J. E. (1991). *The development of the future orientation in A Life-Span Context*. University of Helsinki: Dept. Of Psychology.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A Phenomenological Study of Career Anxiety Among College Students. *Career Development Quarterly*, 65(4), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>

- Prenda, K. M., & Lachman, M. E. (2001). Planning for the future: A life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging, 16*(2), 206–216. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.16.2.206>
- Raisunnisa, M. &. (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. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan>. <https://doi.org/10.24815/jmi.v10i1.14381>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development, 44*, 62–76.
- Savickas, M. L. (1997). *Adaptasi Karir : An Konstruksi Integratif untuk Masa Hidup , L i fe-Teori Ruang. 45*, 247–259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355–374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014a). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 251–257. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014b). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Proaktif Terhadap Adaptabilitas Kareer Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Ilmiah, 11*(1), 45–54. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v11i1.20117>



- Utami, S. A., Grasiawaty, N., & Akmal, S. Z. (2018). Hubungan Tipe Kepribadian Berdasarkan Big Five Theory Personality dengan Kebimbangan Karier pada Siswa SMA. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 11–18. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.629>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>

