

# **PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KETERIKATAN KARIR DENGAN ADAPTABILITAS KARIR SEBAGAI PEMEDIASI PADA MAHASISWA S1 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

**<sup>1\*</sup>RAISUNNISA, <sup>2</sup>MEGAWATI**

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

\*Corresponding e-mail: Raisunnisamuslim@gmail.com

## **Abstract**

*This study aims to measure the effect of Big Five Personality to undergraduate student's Career Engagement in Economic and Business Faculty of Syiah Kuala University with Career Adaptability as mediating variable. The sample used in this study were active undergraduate students in odd semester 2018/2019 is totaling 240 respondents. Data collection equipment used in this study was a questionnaire. The sampling technique used is Proportionated Stratified Random Sampling. Hierarchical Linear Modelling (HLM) is used as a method of analysis to determine the effect of all the variables involved. Based on the result of the HLM analysis indicated that each Big Five Personality (i.e Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism) positively influence Career Engagement and Career Adaptability, Career Adaptability positively influence Career Engagement and mediates the relationship between each Big five personality (i.e Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism) and Career Engagement.*

**Keywords** Career Engagement, Big Five Personality, Career Adaptability, Hierarchical Linear Modelling

## **PENDAHULUAN**

Dalam UU No. 12 tahun 2012 Bab I Pasal 5 tentang tujuan pendidikan tinggi disebutkan bahwa mahasiswa dididik untuk menghasilkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia. Menurut Ginzberg, di dalam tahap perkembangan karir, usia mahasiswa termasuk ke dalam tahap realistis berkisar antara (19-25 tahun, masa perguruan tinggi). Mahasiswa sebaiknya sudah mempunyai kejelasan arah pilihan bidang minat karir sedini

mungkin sejak memilih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, sehingga mereka terbantu dalam menentukan langkah-langkah yang diambil dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Hirschi *et al* (2014) mendefinisikan keterikatan karir sebagai sejauh mana seseorang secara proaktif mengembangkan karirnya. Keterikatan karir dapat juga diartikan sebagai kepuasan seseorang dengan karir serta komitmen untuk mengimplementasikan karir yang telah dipilih. Mahasiswa yang telah menerapkan keterikatan karir sejak di Universitas mengalami peningkatan terhadap posisi dan kepuasan karir

daripada mahasiswa yang tidak menerapkan keterikatan karir. Mahasiswa yang telah memiliki perencanaan karir maka dapat dikatakan sebagai mahasiswa yang telah memiliki nilai *engage* yang baik. Namun, fenomena yang terjadi tidak semua mahasiswa *engage* dalam karir. Hal ini dapat dilihat dari adanya ketidakmampuan mahasiswa dalam merencanakan untuk mengeksplorasi karir agar lebih terikat dengan pilihan karirnya tersebut. Mahasiswa yang sudah memilih untuk berada di Jurusan Ekonomi dan Bisnis berarti inilah jurusan yang akan mengantarkan mereka ke puncak karir.

Keterikatan karir dari mahasiswa bisa dilihat dari keikutsertaan dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung karir mahasiswa ketika sudah berada pada jurusan yang dipilih untuk membangun karirnya. Semakin sesuai individu memilih lembaga ekstrakurikuler yang selaras dengan bidang ilmu maka individu dapat lebih mudah terikat dengan pilihannya tersebut. Untuk membantu mahasiswa dalam menentukan langkah-langkah keberhasilan dalam keterikatan karir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala menyediakan lembaga ekstrakurikuler dalam hal ini UKM Inkubator. Hal ini bertujuan untuk dapat mendukung keterikatan karir mahasiswa untuk mengeksplorasi karir selaras dengan pilihan Fakultas dimana mereka berada.

Dari data yang telah diperoleh, keseluruhan mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala hanya 16,12 % mahasiswa yang memilih untuk bergabung dengan lembaga ekstrakurikuler yang selaras dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan jumlah mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala berjumlah 1798 sedangkan mahasiswa aktif yang memilih mengikuti UKM yang selaras dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala hanya berjumlah 290. Padahal tujuan didirikan lembaga ekstrakurikuler seperti UKM

Inkubator ini adalah untuk mendukung keterikatan karir mahasiswa.

Kepribadian dalam penelitian ini dilihat berdasarkan *big five personality* yang dikembangkan oleh McCrae. *Big Five Personality* merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian. Kepribadian seorang mahasiswa dapat mempengaruhi keterikatan karir. Hal ini dapat dilihat dari cara berinteraksi dengan lingkungan perkuliahan dari mahasiswa tersebut. Jika mahasiswa memiliki kepribadian pemberani, percaya diri, dan tidak ketergantungan terhadap orang lain, maka akan lebih mudah terikat akan karir karena mereka percaya diri akan keputusan yang diambil bagi masa depannya. Begitu juga sebaliknya, jika mahasiswa memiliki kepribadian penakut, ketergantungan terhadap orang lain maka mahasiswa tersebut susah *engage* dalam lingkungannya karena individu tersebut susah untuk dapat mengembangkan karirnya.

Savickas (2012) mendefinisikan adaptabilitas karir adalah karakteristik yang menunjukkan fleksibilitas atau keinginan untuk memenuhi tugas-tugas karir, transisi karir dan menghadapi trauma karir dengan langkah yang tepat.

Dalam perkuliahan, mahasiswa dihadapkan pada pilihan untuk mengikuti lembaga ekstrakurikuler yang selaras dengan Fakultas yang telah mereka pilih. Semakin baik kepribadian dan kemampuan beradaptasi karir, maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan dari mahasiswa tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait keterikatan karir yang dipengaruhi oleh *big five personality* dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi dengan tujuan: 1) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (openness)* berpengaruh terhadap keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 2) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (conscientiousness)*

berpengaruh terhadap keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 3) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (extraversion)* berpengaruh terhadap keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 4) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (agreeableness)* berpengaruh terhadap keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 5) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (neuroticism)* berpengaruh terhadap keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 6) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (openness)* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 7) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (conscientiousness)* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 8) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (extraversion)* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 9) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (agreeableness)* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 10) Untuk menganalisis apakah *Big five personality (neuroticism)* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 11) Untuk menganalisis apakah Adaptabilitas karir berpengaruh terhadap keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 12) Untuk menganalisis apakah Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (openness)* dan keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 13) Untuk menganalisis apakah Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (conscientiousness)* dan keterikatan

karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 14) Untuk menganalisis apakah Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (extraversion)* dan keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 15) Untuk menganalisis apakah Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (agreeableness)* dan keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, 16) Untuk menganalisis apakah Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (neuroticism)* dan keterikatan karir Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

#### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Keterikatan karir (*career engagement*) adalah sejauh mana seseorang secara proaktif mengembangkan karir (Hirchi *et al*, 2014). Keterikatan karir juga dapat diartikan dalam sisi mahasiswa bahwa sejauh mana mereka terikat dengan suatu tugas yang diberikan (Hirschi & Herrmann, 2011). Indikator Keterikatan karir menurut Hirschi *et al.*, 2014 adalah "perencanaan karir, mampu membangun jaringan, mampu mengenali kemampuan yang dimilikinya, mampu mengembangkan karir, mampu menempatkan diri sesuai dengan kebutuhannya, dan mampu eksplorasi karir diri".

*Big Five Personality* di perkenalkan pertama kali oleh ilmuan pertama yang Goldberg pada tahun 1981. Kemudian dikembangkan oleh Costa & McCrae, sehingga menjadi sebuah teori yang dapat memprediksi perilaku, termasuk sikap faktornya menggolongkan banyak sifat tertentu (Pervin, 2010). *Big Five Personality* merupakan salah satu kepribadian yang dimiliki seseorang dimana perasaan, pikiran dan tindakannya cenderung menetap (Costa dan McCrae) dalam pervin 2010. *Big Five Personality* tersusun dalam lima trait kepribadian dengan singkatan OCEAN yaitu *Openness*,

*Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism.*

Adaptabilitas karir (*career adaptability*) merupakan pusat dari teori konstruksi karir (*career construction theory*) (Savickas, 1997, 2002, 2005) di mana adaptabilitas karir didefinisikan sebagai "kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terprediksi dan mampu berpartisipasi dalam peran pekerjaannya, serta mampu menguasai situasi tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja" (Savickas, 1997).

Individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi akan mampu mengambil posisi untuk memperbaiki lingkungan karir dan mempersiapkan diri untuk perubahan yang bakal terjadi dalam lingkungannya (Savickas, 2015). Dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas dan Porfeli (2012) adalah "*concern, control, curiosity, dan confidence*" yang masing-masing skala memuat 6 item.

Hirschi dan Freund (2014) menemukan bahwa dirasakan dukungan sosial dan emosi positif berhubungan dengan keterikatan karir. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang oleh Nilforroshan, P dan Salimi, S (2016) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap keterikatan karir pada mahasiswa di Iran.

H<sub>1</sub>: *Big-Five Personality (openness)* berpengaruh terhadap Keterikatan Karir.

Antara *Big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir memiliki hubungan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Nilforroshan p dan Salimi s. (2016) yang bahwa antara *Big five personality (conscientiousness)* memiliki keterikatan yang sangat erat terhadap keterikatan karir mahasiswa. Penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan antara keduanya yaitu antara dimensi kepribadian dengan karir.

H<sub>2</sub>: *Big-Five Personality (conscientiousness)* berpengaruh terhadap Keterikatan Karir.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Nilforroshan p dan Salimi s (2016) yang bahwa *Big five personality (extraversion)* memiliki keterkaitan terhadap keterikatan karir mahasiswa. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Hirschi dan Freund (2014) bahwa dapat dirasakan adanya dukungan sosial dan emosi positif dari kepribadian dengan keterikatan karir.

H<sub>3</sub>: *Big-Five Personality (extraversion)* berpengaruh terhadap Keterikatan Karir.

Antara *Big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dapat dilihat pada penelitian sebelumnya bahwa di antara keduanya memiliki hubungan yaitu antara dimensi kepribadian dengan karir (Rogers *et al*, 2008).

H<sub>4</sub>: *Big-Five Personality (agreeableness)* berpengaruh terhadap Keterikatan Karir

*Big-Five Personality (neuroticism)* dengan keterikatan karir memiliki pengaruh, hal ini sesuai dengan penelitian dari Savickas dan Nilforroshan, p dan Salimi, s (2016) Selain itu, bukti lain yang mendukung bahwa antara keduanya memiliki pengaruh dari Rogers, Creed dan Glendon (2008) menunjukkan faktor pribadi seperti *neuroticism* dan *career making decision self-efficacy* mempengaruhi keterikatan karir.

H<sub>5</sub>: *Big-Five Personality (neuroticism)* berpengaruh terhadap Keterikatan Karir

Penelitian yang telah dilakukan di negara Brazil, menurut Teixeira *et al* (2012) menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir berhubungan positif dengan *big-five personality* dengan dimensi seperti *extraversion, conscientiousness, openness to experience*, Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan di Belanda, menurut Vianen, Klehe, Koen dan Dries (2012) penelitian yang telah dilakukan bahwa ditemukan adanya hubungan yang sama antara

*big-five personality* dengan adaptabilitas karir.

H<sub>6</sub>: *Big-Five Personality (openness)* berpengaruh terhadap Adaptabilitas Karir.

Penelitian yang telah dilakukan di Brazil, menurut Teixeira *et al* (2012) menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir berhubungan positif dengan *Big five personality* dengan dimensi seperti *extraversion, conscientiousness, dan openness to experience*. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dimensi kepribadian dan adaptabilitas karir (Rossier, Zecca *et al*, 2012; Taber & Blankemeyer 2015; Zacher 2014).

H<sub>7</sub>: *Big-Five Personality (conscientiousness)* berpengaruh terhadap Adaptabilitas Karir.

Penelitian yang dilakukan di Belanda menyatakan bahwa ditemukan adanya hubungan yang sama antara *big five personality* dengan adaptabilitas karir (Vianen, Klehe, Koen dan Dries, 2012). Penelitian yang telah dilakukan di Brazil, menurut Teixeira *et al* (2012) menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir berhubungan positif dengan *Big five personality* dengan dimensi seperti *extraversion, conscientiousness, dan openness to experience*.

H<sub>8</sub>: *Big-Five Personality (extraversion)* berpengaruh terhadap Adaptabilitas Karir.

Menurut penelitian yang dilakukan di Belanda yang dilakukan oleh Vianen, Klehe, Koen dan Dries (2012) bahwa ditemukan adanya hubungan yang sama antara *big five personality* dengan adaptabilitas karir. Studi lain yang terdapat di mahasiswa Swiss juga terdapat hubungan antara *big five personality (agreeableness)* terhadap adaptabilitas karir dengan menemukan dukungan untuk validitas tambahan dari CAAS (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012).

H<sub>9</sub>: *Big-Five Personality (agreeableness)* berpengaruh terhadap Adaptabilitas Karir.

Penelitian yang dilakukan di Belanda, bahwa telah ditemukan adanya hubungan yang sama antara *big five personality (neuroticism)* dengan adaptabilitas karir (Vianen, Klehe, Koen dan Dries, 2012). Selain itu penelitian yang dilakukan di Brazil bahwa antara *big five personality (neuroticism)* berhubungan negatif dengan adaptabilitas karir (Teixeira *et al*, 2012).

H<sub>10</sub>: *Big-Five Personality (neuroticism)* berpengaruh terhadap Adaptabilitas Karir.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Coetzee & Stolz, 2015 Bollman & Rossier, 2015) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir terhadap keterikatan karir memiliki hubungan. Hasil penelitian yang dilakukan Rossier *et al* (2012) bahwa adanya pengaruh positif antara adaptabilitas karir dengan keterikatan karir. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Merino-Tejjedo *et al* (2016) juga menemukan adanya korelasi yang kuat antara adaptabilitas karir dengan keterikatan karir. Artinya semakin baik adaptabilitas karir maka akan semakin baik keterikatan karir dari mahasiswa tersebut.

H<sub>11</sub>: Adaptabilitas Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Karir

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rossier *et al* (2012) bahwa adanya pengaruh positif antara adaptabilitas karir dengan keterikatan karir. Kemampuan beradaptasi karir juga berfungsi sebagai prediktor penting untuk berbagai variabel hasil, seperti keterikatan kerja (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012). Semakin baik adaptabilitas karir maka akan makin baik juga keterikatan karir dari seorang mahasiswa. Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>12</sub>: adaptabilitas karir memediasi pengaruh *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir

Salah satu bukti penelitian terdahulu yang diteliti pada mahasiswa yang terdapat di suatu Universitas di Iran, menjelaskan bahwa adaptabilitas karir memediasi pengaruh *big five personality* (*conscientiousness*) terhadap keterikatan karir. Individu yang lebih aktif cenderung memiliki kemampuan beradaptasi yang baik, dengan begitu keterikatan karir dari mahasiswa menjadi semakin tinggi (Savickas, 2005). Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>13</sub>: Adaptabilitas karir memediasi pengaruh *big five personality* (*conscientiousness*) terhadap keterikatan karir

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuhu Li *et al* (2015) bahwa adaptabilitas karir memediasi *big five personality* (*extraversion*) dengan keterikatan karir salah satunya perilaku eksplorasi karir. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa di China dengan jumlah sampel 204 mahasiswa menyatakan menunjukkan eksplorasi karir berhubungan positif dengan *big five personality* (*agreeableness*). Menurut Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012 bahwa adaptabilitas karir berfungsi sebagai prediktor penting untuk berbagai variabel hasil. Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>14</sub>: adaptabilitas karir memediasi pengaruh *big five personality* (*extraversion*) terhadap keterikatan karir.

Adaptabilitas karir memiliki hubungan secara langsung dan tidak langsung terhadap *big five personality* (*agreeableness*) bukti ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari (Rossier *et al*, 2012) yaitu kemampuan beradaptasi karir merupakan prediktor penting untuk berbagai variabel hasil, seperti keterikatan karir. Individu yang lebih aktif cenderung memiliki kemampuan beradaptasi yang baik (Savickas, 2005). Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>15</sub>: adaptabilitas karir memediasi pengaruh *big five personality*

(*agreeableness*) terhadap keterikatan karir.

Adaptabilitas karir terhadap keterikatan karir memiliki hubungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rossier *et al* (2012) bahwa adanya pengaruh positif antara adaptabilitas karir dengan keterikatan karir. Kemampuan beradaptasi karir juga berfungsi sebagai prediktor penting untuk berbagai variabel hasil, seperti keterikatan kerja (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012).

Berdasarkan uraian diatas hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>16</sub>: adaptabilitas karir memediasi pengaruh *big five personality* (*neuroticism*) terhadap keterikatan karir.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1. *Big five personality* (*openness*) berpengaruh terhadap keterikatan karir

H2. *Big five personality* (*conscientiousness*) berpengaruh terhadap keterikatan karir

H3. *Big five personality* (*extraversion*) berpengaruh terhadap keterikatan

H4. *Big five personality* (*agreeableness*) berpengaruh terhadap keterikatan karir.

H5. *Big five personality* (*neuroticism*) berpengaruh terhadap keterikatan.

H6. *Big five personality* (*openness*) berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

H7. *Big five personality* (*conscientiousness*) berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

H8. *Big five personality* (*extraversion*) berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

H9. *Big five personality* (*agreeableness*) berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

H10. *Big five personality* (*neuroticism*) berpengaruh terhadap adaptabilitas.

H11. Adaptabilitas karir berpengaruh terhadap keterikatan karir.

H12. Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five*

- personality (openness)* dan keterikatan karir.
- H13. Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (conscientiousness)* dan keterikatan karir.
- H14. Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (extraversion)* dan keterikatan karir.
- H15. Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (agreeableness)* dan keterikatan karir.
- H16. Adaptabilitas karir memediasi pengaruh antara *big five personality (neuroticism)* dan keterikatan karir.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan analisis pada level individual, sehingga populasi penelitian ini adalah mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala dengan yang berjumlah 1798 orang. Penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel probabilitas (*probability sampling*), yaitu besarnya peluang, atau probabilitas elemen populasi untuk terpilih sebagai subjek sampel diketahui dan setiap elemen populasi merupakan peluang seleksi bukan nol yang diketahui (*known nonzero chance of selection*) (Cooper dan Emory, 1996). Jenis pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Metode sampel probabilitas (*probability sampling*) yang digunakan adalah sampel bertingkat proporsional (*proportionate stratified sampling*), yaitu setiap strata dengan tepat ditampilkan sehingga sampel yang diambil adalah proporsional terhadap bagian populasi total strata tersebut. Menurut tabulasi data jumlah sampel yang diperlukan berdasarkan Cohen, Manion dan Morrison (2007) jika jumlah populasi berjumlah 1798 orang maka yang akan dijadikan sampel penelitian berjumlah 240 orang dengan taraf keyakinan 90% dan interval keyakinan

penelitian (signifikansi/alpha) 0,1. Peneliti mengambil kategori tersebut karena jumlah Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala tidak ada dalam kategori tabel, jadi peneliti mengambil kategori yang mendekati. Sehingga peneliti mengambil sampel 240 dikarenakan responden yang mengisi kuisisioner sebanyak 240 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan relevan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengadakan serangkaian penelitian langsung pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala .

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Alat pengumpul data yang berupa kuesioner, harus memiliki validitas yang tinggi sehingga data yang terkumpul benar-benar menggambarkan fenomena yang ingin diukur. Hal ini memberikan dukungan bahwa butir-butir pengukuran yang dijadikan indikator konstruk terbukti memiliki validitas isi (*content validity*) yaitu butir-butir pengukuran tersebut merupakan alat ukur yang mencukupi dan *representative* yang telah sesuai dengan konsep teoritis (Cooper dan Schindler, 2006).

Dalam mengukur validitas pada penelitian ini alat yang digunakan adalah Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, yaitu untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2001). Pada model pengujian ini, setiap item pertanyaan harus mempunyai *factor loading* yang lebih dari 0,40 (Hair et al., 2006). Dalam *CFA* kita juga harus melihat pada output dari *rotated component matrix* yang harus secara ekstrak secara sempurna, dengan cara menghilangkan item pertanyaan yang memiliki nilai ganda.

### Variabel Operasional

Dalam penelitian untuk mengukur pengaruh *Big Five Personality* terhadap Keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, maka peralatan yang digunakan adalah *Hierarchical Linear Modelling* (HLM). Variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent)
    - *Big Five Personality*
  2. Variabel Terikat (Dependent)
    - Keterikatan Karir
- 1).  $Y = \alpha + \beta_1 X + 3$
  - 2).  $Z = \alpha + \beta_1 Z_1 + 3$
  - 3).  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + 3$

Keterangan :  
Y= keterikatan karir  
X= *big five personality*  
Z= adaptabilitas karir  
 $\alpha$ = konstanta  
 $\beta$ = koefisien  
3= eror

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 240 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 139 orang (57,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 101 orang (42,1%).

Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa terdapat 240 responden menunjukkan bahwa umur 21-24 tahun lebih didominasi yaitu 126 orang (52,5%), sedangkan umur 17-20 tahun berjumlah 114 orang (47,5%).

Berdasarkan program studi, responden terbanyak diduduki oleh program studi Ekonomi Manajemen sebanyak 115 orang (47,9%), diikuti oleh program studi Ekonomi Akuntansi sebanyak 56 orang (23,3%), Ekonomi Pembangunan sebanyak 41 orang (17,1%), dan diikuti oleh Ekonomi Islam sebanyak 28 orang (11,7%).

Berdasarkan karakteristik tahun masuk responden, maka dapat dilihat bahwa posisi responden tertinggi berasal dari tahun masuk 2015 sebesar

### 3. Variabel Mediasi (Intervening)

- Adaptabilitas Karir

#### Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh adaptabilitas karir terhadap kepuasan hidup dengan keberanian sebagai variabel mediasi adalah dengan menggunakan metode *Hierarchical Linear Modelling* (HLM) (Baron dan Kenny, 1986) yang diolah menggunakan program *SPSS 20*.

Adapun *Hierarchical Linear Modelling* sebagai berikut :  
(28,8%), diikuti tahun 2016 sebesar (22,1%), tahun 2017 sebesar (15,0%), tahun 2018 sebesar (14,2%), tahun 2014 sebesar (13,3%), tahun 2013 sebesar (4,2%) dan tahun 2012 sebesar (2,5%).

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas bermakna sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan tersebut tepat dan cermat, Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaannya pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Sekaran, 2006).

Uji reliabilitas item pernyataan dari suatu kuesioner tersebut menggunakan nilai Cronbach Alpha. Ini hanya dilakukan dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1.



**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

No	Item Adaptabilitas Karir (Independen)	Loading Factor	No	Item Adaptabilitas Karir (Mediasi)	Loading Factor
1	KK1	0,570	4	N5	0,556
2	KK2	0,664	5	N7	0,513
3	KK3	0,577	6	N8	0,645
4	KK4	0,561			
5	KK5	0,672			
6	KK6	0,663			
7	KK7	0,551			
8	KK8	0,667			
No	Item Openness (Dependen)	Loading Factor	No	Item Openness (Dependen)	Loading Factor
1	O1	0,571	8	AK8	0,446
2	O3	0,518	9	AK9	0,675
3	O4	0,619	10	AK10	0,572
4	O5	0,551	11	AK12	0,411
5	O7	0,497	12	AK13	0,495
			13	AK14	0,661
No	Item Conscientiousness (Dependen)	Loading Factor	14	AK15	0,590
1	C2	0,556	15	AK16	0,737
2	C3	0,500	16	AK17	0,694
3	C4	0,634	17	AK18	0,675
4	C5	0,663	18	AK19	0,561
5	C6	0,460	19	AK20	0,515
No	Item Extraversion (Dependen)	Loading Factor	20	AK21	0,560
1	E1	0,612	21	AK22	0,689
2	E3	0,562	22	AK23	0,578
3	E4	0,548	23	AK24	0,522
4	E6	0,526			
5	E7	0,448			
6	E8	0,526			
No	Item Agreeableness (Dependen)	Loading Factor			
1	A1	0,535			
2	A2	0,489			
3	A3	0,464			
4	A4	0,486			
5	A5	0,501			
6	A7	0,434			
7	A8	0,655			
No	Item Neuroticism (Dependen)	Loading Factor			
1	.N1	0,661			
2	N3	0,712			
3	N4	0,715			

Sumber: *Output* SPSS 20 (diolah), 2019

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Keterikatan Karir	8	0,851	0,60	Handal
2	Big Five Personality	29	0,827	0,60	Handal
3	Adaptabilitas Karir	23	0,932	0,60	Handal

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai *loading factor* diatas 0,40 menurut Hair *et al* (2006) dan nilai KMO telah sesuai dengan kriteria yaitu di atas 0,5. Pada tabel 2 di atas juga dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* telah sesuai dengan kriteria yaitu diatas 0,6. Dengan demikian seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini handal.

### Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan *Hierarchical Linear Modelling (HLM)* untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *big five personality* terhadap variabel dependen yaitu keterikatan karir yang dimediasi oleh adaptabilitas karir. Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan menggunakan program bantuan computer IBM SPSS 20, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear diatas dapat dibuat garis persamaan linear dengan menggunakan *HLM*, maka persamaan pertama dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 0,333 X$$

Dari persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa berdasarkan hasil nilai *standardized coefficient* tidak terdapat nilai konstanta, hanya terdapat nilai koefisien regresi adaptabilitas karir (Y) sebesar 0,333. Koefisien regresi *big five personality (openness)* bernilai positif, artinya ketika pada diri seorang mahasiswa memiliki *big five personality (openness)* sebesar 1 unit maka keterikatan karir meningkat (0,333) pada skala likert, semakin besar *big five personality (openness)* pada diri mahasiswa, maka semakin meningkat

keterikatan karir pada diri mahasiswa tersebut. Sebaliknya, semakin menurun *big five personality (openness)* pada diri mahasiswa, maka semakin menurun pula keterikatan karir pada mahasiswa tersebut.

Selanjutnya pada tabel 4.34 (model 2), garis persamaan Linear dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 0,014 X + 0,609 Z$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung signifikan yaitu sebesar 0,000, tetapi pengaruhnya tersebut menjadi tidak signifikan ketika melibatkan variabel mediasi yaitu sebesar 0,828. Dengan terjadinya perubahan nilai dari signifikan menjadi tidak signifikan setelah dimasukkan variabel mediasi, maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi *full mediation* antara *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi. Artinya, pengaruh *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir, mempunyai hubungan yang lebih kuat sebelum di masukkan mediasi, dan juga hubungan menjadi tidak signifikan. Koefisien regresi adaptabilitas karir (Z) bernilai positif (0,609) yang artinya bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin kuat keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

$$Y1 = 0,244 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil nilai *standardized coefficient* tidak terdapat nilai konstanta, hanya yang terdapat yaitu nilai koefisien regresi variabel Independen (X) yaitu *big five personality (conscientiousness)* sebesar 0,244. Koefisien regresi variabel Independen (X) *big five personality (conscientiousness)* memiliki nilai positif (0,244), yang artinya kepribadian (*conscientiousness*) yang ada dalam diri seorang mahasiswa akan meningkatkan keterikatan karir yang ada pada

mahasiswa menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi tersebut memiliki makna bahwa apabila kepribadian (*conscientiousness*) 1 unit meningkat maka adaptabilitas karir yang dirasakan meningkat sebesar 0,244 pada skala likert. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu.

Selanjutnya pada tabel 4.36 (model 2), garis persamaan Linear dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 0,106 X + 0,575 Z$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa koefisien regresi *big five personality (conscientiousness)* menurun dari positif (0,244) menjadi positif (0,106). Dengan terjadinya penurunan beta setelah variabel mediasi (Z) diuji secara simultan bersama dengan variabel independen, maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi parsial antara *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi. Artinya, pengaruh *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir, mempunyai hubungan yang lebih kuat daripada menggunakan variabel mediasi. Koefisien regresi adaptabilitas karir (Z) bernilai positif (0,575) yang artinya bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin kuat keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

$$Y1 = 0,556 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil nilai *standardized coefficient* tidak terdapat nilai konstanta, hanya yang terdapat yaitu nilai koefisien regresi variabel Independen (X) yaitu *big five personality (extraversion)* sebesar 0,556. Koefisien regresi variabel Independen (X) *big five personality (extraversion)* memiliki nilai positif (0,556), yang artinya kepribadian (*extraversion*) yang ada dalam diri seorang mahasiswa akan meningkatkan

keterikatan karir yang ada pada mahasiswa. Nilai koefisien regresi tersebut memiliki makna bahwa apabila *big five personality (extraversion)* 1 unit meningkat maka adaptabilitas karir yang dirasakan meningkat sebesar 0,556 pada skala likert. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Selanjutnya pada tabel 4.36 (model 2), garis persamaan Linear dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 0,362 X + 0,442 Z$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa koefisien regresi *big five personality (extraversion)* menurun dari positif (0,556) menjadi positif (0,362). Dengan terjadinya penurunan beta setelah variabel mediasi (Z) diuji secara simultan bersama dengan variabel independen, maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi parsial antara *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi. Artinya, pengaruh *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan karir, mempunyai hubungan yang lebih kuat daripada menggunakan variabel mediasi. Koefisien regresi adaptabilitas karir (Z) bernilai positif (0,442) yang artinya bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin kuat keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

$$Y1 = 0,175 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil nilai *standardized coefficient* tidak terdapat nilai konstanta, hanya yang terdapat yaitu nilai koefisien regresi variabel Independen (X) yaitu *big five personality (agreeableness)* sebesar 0,175. Koefisien regresi variabel Independen (X) *big five personality (agreeableness)* memiliki nilai positif (0,175), yang artinya kepribadian (*agreeableness*) yang ada dalam diri seorang mahasiswa akan meningkatkan adaptabilitas karir yang ada pada mahasiswa menjadi. Nilai koefisien

regresi tersebut memiliki makna bahwa apabila kepribadian (*agreeableness*) 1 unit meningkat maka adaptabilitas karir yang dirasakan meningkat sebesar 0,175 pada skala likert. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Selanjutnya pada tabel 4.36 (model 2), garis persamaan Linear dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 0,080 X + 0,588 Z$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung signifikan yaitu sebesar 0,006, tetapi pengaruhnya tersebut menjadi tidak signifikan ketika melibatkan variabel mediasi yaitu sebesar 0,128. Dengan terjadinya perubahan nilai dari signifikan menjadi tidak signifikan setelah dimasukkan variabel mediasi, maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi ful (*full mediation*) antara *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi. Artinya, pengaruh *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir, mempunyai hubungan yang lebih kuat sebelum di masukkan mediasi, dan juga hubungan menjadi tidak signifikan. Koefisien regresi adaptabilitas karir (Z) bernilai positif (0,588) yang artinya bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin kuat keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

$$Y1 = 0,183 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil nilai *standardized coefficient* tidak terdapat nilai konstanta, hanya yang terdapat yaitu nilai koefisien regresi variabel Independen (X) yaitu *big five personality (neuroticism)* sebesar 0,183. Koefisien regresi variabel Independen (X) *big five personality (neuroticism)* memiliki nilai positif (0,183), yang artinya kepribadian (*neuroticism*) yang ada dalam diri

seorang mahasiswa akan meningkatkan adaptabilitas karir yang ada pada mahasiswa menjadi. Nilai koefisien regresi tersebut memiliki makna bahwa apabila kepribadian (*neuroticism*) 1 unit meningkat maka adaptabilitas karir yang dirasakan meningkat sebesar 0,183 pada skala likert. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Selanjutnya pada tabel 4.42 (model 2), garis persamaan Linear dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 0,086 X + 0,586 Z$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat menjelaskan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung signifikan yaitu sebesar 0,006, tetapi pengaruhnya tersebut menjadi tidak signifikan ketika melibatkan variabel mediasi yaitu sebesar 0,128. Dengan terjadinya perubahan nilai dari signifikan menjadi tidak signifikan setelah dimasukkan variabel mediasi, maka dapat dikatakan bahwa terjadinya pengaruh mediasi ful (*full mediation*) antara *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi. Artinya, pengaruh *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir, mempunyai hubungan yang lebih kuat sebelum di masukkan mediasi, dan juga hubungan menjadi tidak signifikan. Koefisien regresi adaptabilitas karir (Z) bernilai positif (0,586) yang artinya bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin kuat keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,087	,327		6,377	,000
	Openess	,453	,083	,333	5,449	,000
2	(Constant)	,613	,317		1,932	,055
	Openess	-,019	,086	-,014	-,218	,828
	Adaptabilitas Karir	,793	,082	,609	9,633	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karir

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,928	,243		12,072	,000
	Conscientiousness	,264	,068	,244	3,882	,000
2	(Constant)	,317	,312		1,016	,310
	Conscientiousness	,114	,057	,106	1,995	,047
	Adaptabilitas Karir	,750	,069	,575	10,846	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karir

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,523	,229		6,665	,000
	Extraversion	,594	,058	,556	10,312	,000
2	(Constant)	-,076	,277		-,274	,784
	Extraversion	,387	,056	,362	6,870	,000
	Adaptabilitas Karir	,576	,069	,442	8,388	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karir

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,167	,255		12,443	,000
	Agreeableness	,199	,072	,175	2,747	,006
2	(Constant)	,337	,326		1,036	,301
	Agreeableness	,091	,059	,080	1,529	,128
	Adaptabilitas Karir	,766	,068	,588	11,225	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karir

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,846	,036		106,055	,000
	Neuroticism	-8,401E-010	,000	,183	2,878	,004
2	(Constant)	,654	,286		2,284	,023
	Neuroticism	-3,950E-010	,000	,086	1,647	,101
	Adaptabilitas Karir	,764	,068	,588	11,202	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karir

Sumber: Output SPSS (diolah), 2018

### IMPLIKASI MANAJERIAL

Hasil analisis korelasi antara kepribadian *openness* terhadap keterikatan karir diperoleh R sebesar 0,333 yang menjelaskan pengaruh positif kepribadian *openness* (independen) terhadap keterikatan karir dengan keeratan hubungan sebesar 33,3 %.

Nilai koefisien determinan *adjusted R Square* sebesar 0,107 menjelaskan bahwa kepribadian *openness* (independen) dalam menjelaskan variasi keterikatan karir sebesar 10,7 %. Sementara nilai sisa (residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,893 (89,3 %) . Nilai residu menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir.

Seperti hasil analisis koefisien korelasi antara *big five personality* terhadap keterikatan karir di mana dimasukkan sebagai adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi (Z) yaitu memperoleh nilai R sebesar 0,601 yang menjelaskan terdapatnya hubungan positif antar variabel tersebut terhadap adaptabilitas karir yang memiliki keeratan hubungan sebesar 60,1 %. Nilai koefisien determinasi *adjusted R* sebesar 0,356 yang bahwa menjelaskan variabel (X) *big five personality* dalam meningkatkan keterikatan karir sebagai variabel (Y) dengan adaptabilitas karir yang menjadi variabel (Z) sebagai pemediasi sebesar 35,6%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,644 (64,4%). Nilai residu menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala melalui Z.

Hasil analisis korelasi antara *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir diperoleh R

sebesar 0,244 yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Independen (X) *Big Five Personality* terhadap variabel Dependen (Y) Keterikatan Karir dengan keeratan hubungan sebesar 24,4 %.

Nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,056 menjelaskan bahwa variabel Independen (X) *big five personality (conscientiousness)* dalam meningkatkan variabel dependen (Y) keterikatan karir sebesar 5,6 %. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,944 (94,4 %). Nilai residu menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir.

Seperti hasil analisis koefisien korelasi antara *big five personality* terhadap keterikatan karir di mana dimasukkan sebagai adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi (Z) yaitu memperoleh nilai R sebesar 0,601 yang menjelaskan terdapatnya hubungan positif antar variabel tersebut terhadap adaptabilitas karir yang memiliki keeratan hubungan sebesar 60,1 %. Nilai koefisien determinasi adjusted R sebesar 0,366 yang bahwa menjelaskan variabel (X) *big five personality* dalam meningkatkan keterikatan karir sebagai variabel (Y) dengan adaptabilitas karir yang menjadi variabel (Z) sebagai pemediasi sebesar 36,6%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,634 (63,4%). Nilai residu menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala melalui Z.

Hasil analisis korelasi antara *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan karir diperoleh R sebesar 0,556 yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Independen (X) *Big Five Personality* terhadap variabel Dependen (Y) Keterikatan Karir dengan keeratan hubungan sebesar 55,6 %.

Nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,306 menjelaskan bahwa variabel Independen (X) *big five personality*

(*extraversion*) dalam meningkatkan variabel dependen (Y) keterikatan karir sebesar 30,6 %. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,694 (69,4 %). Nilai residu menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir.

Seperti hasil analisis koefisien korelasi antara *big five personality* terhadap keterikatan karir di mana dimasukkan sebagai adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi (Z) yaitu memperoleh nilai R sebesar 0,683 yang menjelaskan terdapatnya hubungan positif antar variabel tersebut terhadap adaptabilitas karir yang memiliki keeratan hubungan sebesar 68,3 %. Nilai koefisien determinasi adjusted R sebesar 0,463 yang bahwa menjelaskan variabel (X) *big five personality* dalam meningkatkan keterikatan karir sebagai variabel (Y) dengan adaptabilitas karir yang menjadi variabel (Z) sebagai pemediasi sebesar 46,3%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,537 (53,7%). Nilai residu menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala melalui Z.

Hasil analisis korelasi antara *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir diperoleh R sebesar 0,175 yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Independen (X) *Big Five Personality* terhadap variabel Dependen (Y) Keterikatan Karir dengan keeratan hubungan sebesar 17,6 %.

Nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,027 menjelaskan bahwa variabel Independen (X) *big five personality (agreeableness)* dalam meningkatkan variabel dependen (Y) keterikatan karir sebesar 2,7 %. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,973 (97,3 %). Nilai residu menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir.

Seperti hasil analisis koefisien korelasi antara *big five personality* terhadap keterikatan karir di mana dimasukkan sebagai adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi (Z) yaitu memperoleh nilai R sebesar 0,606 yang menjelaskan terdapatnya hubungan positif antar variabel tersebut terhadap adaptabilitas karir yang memiliki keeratan hubungan sebesar 60,6 %. Nilai koefisien determinasi adjusted R sebesar 0,362 yang bahwa menjelaskan variabel (X) *big five personality* dalam meningkatkan keterikatan karir sebagai variabel (Y) dengan adaptabilitas karir yang menjadi variabel (Z) sebagai pemediasi sebesar 36,2%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,638 (63,8%). Nilai residu menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala melalui Z.

Hasil analisis korelasi antara *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir diperoleh R sebesar 0,183 yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Independen (X) *Big Five Personality* terhadap variabel Dependen (Y) Keterikatan Karir dengan keeratan hubungan sebesar 18,3%.

Nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,034 yang menjelaskan bahwa variabel Independen (X) *big five personality (neuroticism)* dalam meningkatkan variabel dependen (Y) keterikatan karir sebesar 3,4 %. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,966 (96,6 %). Nilai residu menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir.

Seperti hasil analisis koefisien korelasi antara *big five personality* terhadap keterikatan karir di mana dimasukkan sebagai adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi (Z) yaitu memperoleh nilai R sebesar 0,607 yang menjelaskan terdapatnya hubungan positif antar variabel tersebut terhadap adaptabilitas karir yang memiliki keeratan hubungan sebesar 60,7 %.

Nilai koefisien determinasi adjusted R sebesar 0,363 yang bahwa menjelaskan variabel (X) *big five personality* dalam meningkatkan keterikatan karir sebagai variabel (Y) dengan adaptabilitas karir yang menjadi variabel (Z) sebagai pemediasi sebesar 36,3%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,637 (63,7%). Nilai residu menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala melalui Z.

**Tabel 4. Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,333	0,111	0,107
2	0,601	0,361	0,356
Variabel Dependen : Keterikatan Karir			

  

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,244	0,060	0,056
2	0,601	0,371	0,366
Variabel Dependen : Keterikatan Karir			

  

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,244	0,060	0,056
2	0,601	0,371	0,366
Variabel Dependen : Keterikatan Karir			

  

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,556	0,309	0,306
2	0,683	0,467	0,463
Variabel Dependen : Keterikatan Karir			

  

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,175	0,031	0,027
2	0,606	0,367	0,362
Variabel Dependen : Keterikatan Karir			

  

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,183	0,034	0,030
2	0,607	0,368	0,363
Variabel Dependen : Keterikatan Karir			

Sumber: Output SPSS (diolah), 2019

Hasil pengujian hipotesis 1 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (openness)* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karir pada

mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Nilforrooshan p dan Salimi s (2016), hasil menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap keterikatan karir pada mahasiswa di Iran.

Hasil pengujian hipotesis 2 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (conscientiousness)* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Nilforrooshan p dan Salimi s (2016) dan juga hasil lain menurut Rogers *et al* (2008) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara keduanya yaitu antara dimensi kepribadian dengan karir.

Hasil pengujian hipotesis 3 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (extraversion)* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Hirschi dan Freund (2014) bahwa dirasakan dukungan sosial dan emosi positif dari kepribadian dengan keterikatan karir pada mahasiswa.

Hasil dari hipotesis 4 dapat dilihat pada sub bab analisis *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir yang menunjukkan bahwa *big five personality (agreeableness)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala dan H<sub>4</sub> diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Nilforrooshan p dan Salimi s. (2016) yang bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan *big five personality (agreeableness)* memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap keterikatan karir mahasiswa.

Hasil dari hipotesis 5 dapat dilihat pada sub bab analisis *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (neuroticism)* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala dan H<sub>5</sub> diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Nilforrooshan p dan Salimi s. (2016) pada mahasiswa di Iran. Diperkuat lagi penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rogers, Creed, dan Glendon (2008) bahwa menunjukkan faktor-faktor pribadi seperti *neuroticism* dan *career making decision self-efficacy* mempengaruhi keterikatan karir.

Hasil pengujian hipotesis 6 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (openness)* terhadap adaptabilitas karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (openness)* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>6</sub> diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vianen, Klehe, Koen dan Dries (2012) penelitian yang menunjukkan bahwa antara *big five personality* dan adaptabilitas karir memiliki hubungan.

Hasil pengujian hipotesis 7 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (conscientiousness)* terhadap adaptabilitas karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (conscientiousness)* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>7</sub> diterima. Hasil hipotesis 7 juga diperkuat oleh Teixeira *et al*, 2012 yang telah diteliti di Negara Brazil menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karir berhubungan positif dengan *big five personality*.

Hasil pengujian hipotesis 8 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (extraversion)* terhadap adaptabilitas karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (extraversion)* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir



pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_8$  diterima. Hasil hipotesis 8 juga diperkuat oleh Teixeira *et al*, 2012 yang telah diteliti di Negara Brazil menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karir berhubungan positif dengan *big five personality*.

Hasil pengujian hipotesis 9 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (agreeableness)* terhadap adaptabilitas karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (agreeableness)* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_9$  diterima. Hasil hipotesis 9 juga diperkuat oleh Rossier, Zecca *et al*, 2012; Taber & Blankmeyer 2015; Zacher 2014) bukti empiris telah ditemukan pada mahasiswa yang menunjukkan bahwa *big five personality* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

Hasil pengujian hipotesis 10 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (neuroticism)* terhadap adaptabilitas karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa *big five personality (neuroticism)* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_{10}$  diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vianen, Klehe, Koen dan Dries (2012) penelitian yang menunjukkan bahwa antara *big five personality* dan adaptabilitas karir memiliki hubungan.

Hasil pengujian hipotesis 11 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh adaptabilitas karir terhadap keterikatan karir, hasil pengujian menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_{11}$  diterima. penelitian terdahulu yang diteliti oleh Coetzee & Stolz, 2015, Bollman & Rossier, 2015) bahwa menunjukkan adaptabilitas karir terhadap keterikatan karir memiliki hubungan. Adaptabilitas karir itu sendiri ditandai dari empat dimensi yaitu, *concern, control, curiosity, dan confidence*.

Hasil pengujian hipotesis 12 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memediasi secara full pengaruh *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_{12}$  diterima. Hal ini yang bahwa sesuai dengan penjelasan oleh peneliti terdahulu Nilforrooshan, p dan Salimi, s (2016) yaitu adanya hubungan yang terjadi pengaruh dimensi kepribadian terhadap Keterikatan Karir yang dimediasi oleh Adaptabilitas karir.

Hasil pengujian hipotesis 13 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memediasi secara parsial pengaruh *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_{13}$  diterima. Kepribadian mahasiswa dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi dari seorang individu, artinya individu yang lebih aktif cenderung memiliki kemampuan beradaptasi yang baik, dengan begitu keterikatan karir dari mahasiswa menjadi semakin tinggi (Savickas, 2005).

Hasil pengujian hipotesis 14 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memediasi secara parsial pengaruh *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan  $H_{14}$  diterima. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nilforrooshan p dan Salimi s (2016).

Hasil pengujian hipotesis 15 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan

karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memediasi secara full pengaruh *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>15</sub> diterima. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nilforrooshan p dan Salimi s (2016) bahwa adanya hubungan antara pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan variabel Z sebagai pemediasi.

Hasil pengujian hipotesis 16 dapat dilihat pada sub bab analisis pengaruh *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir dengan adaptabilitas karir sebagai pemediasi yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memediasi secara full pengaruh *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 FEB Universitas Syiah Kuala dan H<sub>16</sub> diterima. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nilforrooshan p dan Salimi s (2016).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa *big five personality* merupakan predictor keterikatan karir dan adaptabilitas karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Diantara kedua variabel tersebut, *big five personality (openness)* memiliki pengaruh yang lebih domain terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Adaptabilitas karir memediasi secara full pengaruh *big five personality (openness)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, Adaptabilitas karir memediasi secara parsial pengaruh *big five personality (conscientiousness)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, Adaptabilitas karir memediasi secara parsial pengaruh *big five personality (extraversion)* terhadap keterikatan

karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, Adaptabilitas karir memediasi secara full pengaruh *big five personality (agreeableness)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, dan Adaptabilitas karir memediasi secara full pengaruh *big five personality (neuroticism)* terhadap keterikatan karir pada mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

Guna kepentingan lebih lanjut, ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya dan pihak instansi, yaitu sebagai berikut:

## Saran

1. Saran dari peneliti adalah mahasiswa agar lebih meningkatkan lagi partisipasi pengembangan karir supaya tingkat keterikatan karir dari individu semakin baik.
2. Saran dari peneliti adalah mahasiswa agar memperluas imajinasinya sehingga dapat berpikir di luar kotak, dan mempermudah serta memberikan alternative penyelesaian masalah.
3. Saran dari peneliti kepada mahasiswa adalah agar dapat mengatur prioritas hidupnya, sehingga tercipta karir yang terorganisir dan mempermudah memperoleh kesuksesan karir.
4. Saran dari peneliti bagi mahasiswa agar aktif dalam memberikan masukan, yaitu dapat berkontribusi maksimal untuk menyelesaikan suatu masalah.
5. Saran dari peneliti bagi mahasiswa agar dapat mengendalikan diri untuk tidak menghambat pekerjaan orang lain, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien.
6. Saran dari peneliti adalah mahasiswa agar berpikir jauh kedepan terhadap keputusan yang akan diambil, sehingga dapat

- menghindari penyesalan di kemudian hari.
7. Saran dari peneliti adalah agar dapat mengontrol diri dan membentuk dirinya agar dapat sesuai dengan lingkungannya, dan juga mampu lebih optimis pada diri sendiri sehingga dapat untuk meningkatkan tingkat pengendalian diri dalam pengembangan karir dari mahasiswa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aluja, A., Kuhlman, M., & Zuckerman, M. (2010). Development of the Zuckerman-Kuhlman-Aluja Personality Questionnaire (ZKA-PQ): A factor/facet version of the Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ). *Journal of Personality Assessment*, 92, 416-431.
- Akmal., Fitri., Intan.,. (2016). Perbedaan Kesuksesan Karir Subjektif Berdasarkan Tipe Orientasi Karir pada Karyawan Middle Level Career di Jakarta. *Jurnal Mediapsi*.
- Baron, R.M. & Kenney, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cohen, Louis., Manion Lawrence., & Morrison, Keith. 2007. *Research methods in education*. Sixth edition. Routledge. New York.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Business Research Methods* McGraw-Hill: New York.
- Deidre (2012). Awards winning Professionals Helping Individuals and Organizations be the best they can be. [Career-Engagement.blogspot.com/2012/11/exploring-career-engagement.html](http://Career-Engagement.blogspot.com/2012/11/exploring-career-engagement.html).
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F. (2006). Black, WC, Babin, BJ Anderson, RE & Tatham, RL (2006). *Multivariate data analysis*, 6.
- Hirschi, A.Freund, P.A, & Hermann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22, 575-594.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1512.
- Hirschi, A., & Freund, P.A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *Career Development Quarterly*, 62, 5-20.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goldberg, L. R., (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 59, No. 6, hal. 1216-1229.
- Greenhaus, J. G., G. A. Callanan, & V. M. Godshalk (2000). *Career management 3rd ed*. New York: The Cryden Press.
- Malhotra, N. K., Birks, D. F., Palmer, A., & Koenig-Lewis, N. (2003). Market research: an applied approach. *Journal of marketing management*, 27, 1208-1213.
- Morgan, D. W & Krejcie, R. V. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational*

- and psychological measurement, 30(3), 607-610.
- Moser, Klaus & Hans-Georg Wilff (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology* 94(1):196-206.
- Muctar Desi Yustari & Adabi Khairul (2018). Effect of self-efficacy and organizational culture on subjective career success in high school teachers. *Journal of psychology* Vol. 22 No. 1 April 2017.
- Nilforooshan, P, Salimi., S (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*.
- Ng, Thomas W.H., Lillian T. Eby, Kelly L. Sorensen, and Daniel C. Fieldman. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 58: 367-408.
- "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 1990 tentang pendidikan pendidikan tinggi". 30 November 2018. <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/P30-1990PendidikanTinggi.pdf>.
- Prayitno, Gusminto Adi (2016). Pengaruh *Big-Five personality* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Swasta Rumah Sakit Nadhlotul Ulama Jombang.
- Purba, Sylvia Diana (2017). *Career Management dan Subjective Career Success: Dapatkah meningkatkan kepuasan kerja wanita karir*. Jurnal Ilmiah Manajemen, volume VII, no. 1, Feb 2017.
- Qadri, j., A (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Keterikatan karir dengan pemediasi adaptabilitas karir. Vol.3 no.2 Mei 36-46.
- Rifki (2018). Pengaruh Big-Five Model terhadap Upaya Kerja dan Ketangguhan sebagai Variabel Pemoderasi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Banda Aceh.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.P. (2012). Career adaptabilities scale in a french-speaking Swiss sample: Psychometric Properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734-743.
- 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.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Seibert, S. E. & Kraimer M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (2), 1-21.
- Taber, B.J., & Blankemeyer. M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behaviors*, 86, 20-27.
- Teixeira, M. A., P., Lassance, M. C. P., Magalhaes, M.O., & Duarte, M.E. (2012). Career adaptabilities scale-Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 680-685.
- Wakhinuddin (2014). "Tahap-tahap perkembangan karir". 24 November 2018. <https://wakhinuddin.wordpress.com/2014/03/04/tahap-tahap-perkembangan-karir/>.
- Zacher., H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*.
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G.P., & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *Revue*

Européenne de Psychologie  
Appliqué, 65, 19–28.  
Zoelfaqar (2017). Pengaruh kepribadian  
proaktif terhadap adaptabilitas  
karir yang dimediasi oleh thriving  
at work pada mahasiswa s1  
fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Syiah Kuala.