TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i6.6900

HUBUNGAN *PROACTIVE PERSONALITY* DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR UNIVERSITAS NEGERI PADANG

The Relationship Between Proactive Personality and Career Adaptability among Final-Year Students of Universitas Negeri Padang

Ikelara Aritonang & Suci Rahma Nio
Universitas Negeri Padang
ikelaraa@gmail.com; sucirahmanio@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jul 1, 2025	Jul 26, 2025	Aug 7, 2025	Aug 12, 2025

Abstract

This study aims to determine the relationship between proactive personality and career adaptability among final-year university students. Low career adaptability can hinder the ability to adjust during the transition from college to the workforce, potentially increasing the open unemployment rate among university graduates. Proactive personality, as a trait that encourages individuals to take initiative and make changes in their lives, is presumed to play a role in shaping career adaptability. The research employed a quantitative approach with a correlational method. The study population consisted of active undergraduate students from the 2018–2021 cohorts, with a sample of 441 students selected through proportionate random sampling. Data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale and the Proactive Personality Scale–Short Version, and analyzed using Pearson's product-moment correlation test. The results showed a correlation coefficient of 0.744 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant positive relationship between proactive personality and career

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

adaptability. The higher the proactive personality of final-year students, the higher their career adaptability. Overall, the sample demonstrated high levels in both variables. These findings confirm that the strong link between proactive personality and career adaptability reflects a high level of readiness for the transition from college to the workforce and can serve as a reference for designing career development programs at universities.

Keywords: Career Adaptability; Proactive Personality; Final-Year Students; Universitas Negeri Padang; Career Transition

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. *Career adaptability* yang rendah dapat menghambat kemampuan beradaptasi dalam masa transisi dari kuliah ke dunia kerja, sehingga berpotensi meningkatkan angka pengangguran terbuka pada lulusan universitas. *Proactive personality*, sebagai kepribadian yang mendorong individu berinisiatif dan membuat perubahan dalam hidup, diduga berperan dalam membentuk *career adaptability*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif S1 tahun masuk 2018–2021, dengan sampel 441 mahasiswa yang dipilih melalui teknik *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* dan *Proactive Personality Scale–Short Version*, kemudian dianalisis dengan uji korelasi *product moment* Pearson. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,744 dengan signifikansi 0,000 ($p<0,05$), yang menandakan adanya hubungan positif signifikan antara *proactive personality* dan *career adaptability*. Semakin tinggi *proactive personality* mahasiswa tingkat akhir, semakin tinggi pula *career adaptability* mereka. Secara umum, sampel penelitian memiliki kedua variabel ini pada kategori tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa keterkaitan yang kuat antara *proactive personality* dan *career adaptability* menunjukkan kesiapan matang menghadapi transisi kuliah ke dunia kerja, serta dapat menjadi referensi dalam penyusunan program pengembangan karir di universitas.

Kata Kunci: *Career Adaptability*; *Proactive Personality*; Mahasiswa Tingkat Akhir; Universitas Negeri Padang; Transisi Karir

PENDAHULUAN

Pada beberapa tahun terakhir telah terjadi perkembangan teknologi dan digitalisasi di berbagai sektor kehidupan manusia, baik dalam bidang pertanian, teknologi industri, informasi, dan juga komunikasi. Berbagai sektor perusahaan yang tidak mampu mengelola transformasi teknologi dengan baik akan terancam bangkrut dan mengakibatkan pemberhentian banyak tenaga kerja. Revolusi teknologi juga mengakibatkan perubahan karakter pekerjaan di masa depan dan dapat mengancam ketersediaan lapangan kerja karena dapat menggantikan tenaga kerja manusia dengan robot (Dhyanasaridewi, 2020). Jadi agar mampu menghadapi dunia kerja di masa depan individu harus harus memiliki persiapan diri.

Salah satu usaha individu tersebut adalah melalui pendidikan. Semakin tinggi pendidikannya maka semakin matang persiapan dirinya dalam menghadapi dunia kerja (Priyono et al., 2018).

Universitas adalah perguruan tinggi penyelenggara beberapa jenis pendidikan berupa pendidikan akademik, vokasi, dan dapat juga menyelengarakan pendidikan profesi apabila sudah memenuhi syarat (Presiden Republik Indonesia, 2014). Pada pendidikan akademik yakni pada jenjang strata satu, mahasiswa diharapkan sudah menguasai dan mengembangkan disiplin ilmu tertentu (Putri & Primanita, 2023). Oleh karena itu universitas wajib mempersiapkan peserta didiknya agar unggul saat menghadapi masa transisi ke dunia kerja.

Peserta didik di tingkat universitas disebut sebagai mahasiswa dan berusia 18-25 tahun, yaitu peralihan masa remaja ke masa dewasa awal dimana kegiatan yang dilakukan cenderung bersifat eksperimen dan eksploatif (Desman et al., 2022; Seffila, 2023). Menurut Akhnaf et al. (2022) mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa pada tahun terakhir dan sudah diperbolehkan membuat skripsi sebagai persyarataan utama kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana. Mahasiswa tingkat akhir akan mengalami berbagai perubahan serta penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan dan harapan-harapan sosial yang baru (Putri, 2019). Pada masa ini mahasiswa juga mulai menghadapi peralihan dari masa ketergantungan menjadi lebih mandiri baikdari ekonomi, membuat keputusan, dan penentuan masa depan (Paputungan, 2023). Lally & French (2019) memasukkan rentang usia mahasiswa tingkat akhir tersebut ke dalam periode perkembangan emerging adulthood, yaitu masa eksplorasi identitas dan masa persiapan diri untuk hidup mandiri dari orang tua. Lally & French (2019) juga menyatakan bahwa individu pada periode emerging *adulthood* mengalami perkembangan pada aspek fisik, psikososial, dan perkembangan kognitif. Dimana pada perkembangan kognitif, individu akan mengalami pengembangan dalam karir dan pekerjaan yaitu mereka mulai mempertegas pilihan dan mulai mempertimbangkan secara objektif mengenai berbagai pilihan karir serta membandingkannya dengan minat, nilai, dan tujuan masa depan mereka sendiri. Jadi mahasiswa tingkat akhir diharapkan memiliki kemampuan adaptabilitas karir agar mampu menghadapi berbagai perubahan karir pada masa transisi ke dunia kerja (Widakdo & Fajriyanthi, 2018). Namun kenyataannya banyak lulusan universitas (S1) belum siap untuk menghadapi berbagai perubahan dalam dunia kerja dan menyebabkan pengangguran pada lulusan universitas mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Pada Data Badan Pusat Statistika (2024) di Indonesia tercatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada lulusan universitas periode Agustus 2024 adalah sebesar 11,28%. Angka tersebut mengalami kenaikan dibandingkan dengan periode Agustus tahun 2023 yang mencatat jumlah pengangguran lulusan universitas sebesar 10.03%. Di provinsi Sumatera Barat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas periode Agustus 2024 adalah sebesar 6,73% (Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Barat, 2024). Angka pengangguran pada lulusan universitas yang mengalami peningkatan setiap tahunnya merupakan ancaman terhadap kualitas mahasiswa agar mampu beradaptasi terhadap persaingan yang akan dihadapi saat beralih ke dunia kerja. Ini menjadi permasalahan bagi mahasiswa tingkat akhir dan mengharuskan mereka untuk memperbaiki kualitas diri dengan mematangkan persiapan karir. Persiapan karir yang belum matang pada mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi transisi karir akan berdampak terhadap kemampuan mereka untuk mencapai karirnya yang kemungkinan akan menghadapi berbagai rintangan. Ramadani et al. (2020) menyatakan bahwa kesiapan individu untuk memilih karirnya dan bersaing di dunia kerja dikenal sebagai *career adaptability*. Sebagaimana menurut Savickas (2005) bahwa perencanaan dan eksplorasi karir dibutuhkan untuk mendukung tercapainya *career adatability*.

Hasil penelitian Zhafirah (2024) menyatakan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir Indonesia masih dikategorikan sedang cenderung rendah. Hasil penelitian Vanessa et al. (2023) terhadap mahasiswa tingkat akhir kota Makassar menyatakan sebanyak 329 dari 410 orang masih memiliki tingkat *career adaptability* sedang cederung rendah. Selanjutnya penelitian Jessica & Kembaren (2024) terhadap 121 orang mahasiswa tingkat akhir kota Jakarta juga menunjukkan hasil career adaptability mereka masih kurang dalam mengeksplorasi lingkungan dan memperoleh informasi terkait pilihan karir yang tersedia. Hidayah & Zona (2024) juga melakukan penelitian terhadap mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang yang berjudul "*Emotional Intelligence on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision Self Efficacy of Final Year Students*" dengan hasil yang menyatakan bahwa *career adaptability* mereka perlu ditingkatkan agar dapat beradaptasi terhadap perubahan keadaan karir dan memprediksi kemajuan dalam perkembangan karir.

Dari uraian fenomena di atas, peneliti mengumpulkan data awal menggunakan kuesioner terhadap mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang dari tanggal 24 Maret-3 April 2025. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 32 orang mahasiswa tingkat akhir, 9 orang (28.12%) belum memiliki perencanaan karir setelah lulus kuliah, dan 23 orang (71.88%) sudah memiliki rencana setelah lulus kuliah, yaitu 17 orang memilih akan lanjut kerja, 4 orang

memilih akan melanjutkan kuliah, dan 2 orang memilih melanjutkan kuliah sambil kerja. Mahasiswa tingkat akhir juga mengemukakan alasan belum memiliki rencana karir setelah lulus kuliah adalah dikarenakan belum mengetahui minat karirnya di bidang apa dan belum pernah mencari tahu lebih dalam terkait suatu pekerjaan yang diminatinya. Terdapat juga mahasiswa tingkat akhir yang telah memiliki rencana karir setelah lulus kuliah namun masih belum memiliki keyakinan untuk berhasil mewujudkan karir tersebut. Hal ini disebabkan mereka baru mengetahui minat karirnya saat sudah semester akhir dan belum mencari pengalaman yang relevan, seperti magang dan sejenisnya. *Career adaptability* yang baik akan membuat mahasiswa tingkat akhir memanfaatkan berbagai peluang yang menguntungkan pengembangan karir mereka, seperti berpartisipasi dalam program persiapan karir yang disediakan kampus, mengikuti magang, ataupun mengikuti organisasi kampus (Agustine & Riasnugrahani, 2023).

Penelitian Putri et al. (2024) menunjukkan hasil mahasiswa tingkat akhir akan lebih mudah mencari pekerjaan serta mencapai tujuan karirnya apabila *career adaptability* yang dimiliki tinggi. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa tingkat akhir akan akan lebih mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dengan mengeksplorasi diri dan lingkungannya sehingga mereka akan mampu megenali kemampuannya dengan baik, membuat gambaran tujuan karir, dan aktif mencari dan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir (Agustine & Riasnugrahani, 2023; Suryahadikusumah et al., 2022). Penelitian Nusantari (2024) juga menyatakan tingginya tingkat pengangguran terbuka pada angkatan kerja di Indonesia salah satunya dikarenakan persiapan karir mahasiswa yang masih kurang khususnya saat berada di bangku perkuliahan sehingga tidak dapat beradaptasi terhadap berbagai macam perubahan yang akan dialami pada masa transisi tersebut. Peningkatan jumlah lulusan sarjana setiap tahunnyaa membuat universitas memiliki tantangan besar untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam kemampuan akademik saja, tetapi diseimbangkan juga dengan kematangan persiapan karir. Hal ini akan menjadi modal dasar bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki keyakinan akan kualitas dirinya sehingga mampu beradaptasi dan bersaing di dunia kerja (Rahma et al., 2023).

Career adaptability adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kemampuan sumberdaya dari setiap individu dalam mengatasi transisi karir, tugas-tugas pekembangan karir serta trauma pribadi terkait peran karir atau pekerjaan yang dimilikinya (Savickas, 2005). Irsyad & Widyastuti (2023) berpendapat apabila mahasiswa tingkat akhir memiliki career adaptability akan berpengaruh terhadap kemampuan mereka untuk merencanakan dan

menyesuaikan diri ketika mengadapi trasisi kuliah ke dunia kerja. Terdapat empat aspek pada teori *career adaptability* untuk melihat efektifnya kemampuan adaptasi pada diri individu, yakni pertama *career concern* (perhatian karir) yaitu mengacu pada sejauh mana kesiapan individu dalam menentukan masa depan karir, kedua *career control* (pengendalian karir) yakni sejauh mana disiplin dan percaya diri individu untuk membuat keputusan karir, ketiga *career curiosity* (keingintahuan karir) yaitu sejauh mana individu mengeksplorasi berbagai hal terkait karir mereka, dan keempat *career confidence* (keyakinan karir) yaitu kepercayaan diri individu untuk menguasai pemecahan masalah kompleks dalam karir (Savickas, 2005). Mahasiswa tingkat akhir akan mencapai *career adaptability* yang tinggi apabila dapat memahami keempat aspek tersebut sehingga memiliki keyakinan untuk mencapai pilihan karirnya (Widakdo & Fajriyanthi, 2018).

Wawancara awal juga dilakukan kepada dua orang mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang yang belum ada rencana karir dan sudah ada rencana karir. Diperoleh hasil bahwa mahasiswa tersebut belum memiliki rencana karir dikarenakan selama kuliah tidak pernah berusaha mencari tahu di bidang apa minat karirnya. Kemudian mahasiswa lainnya sudah memiliki rencana untuk langsung kerja setelah lulus kuliah, namun belum tahu akan kerja di bidang apa dikarenakan selama kuliah belum mengetahui minat karirnya dan tidak pernah berinisiatif mencari pengalaman yang dapat meningkatkan kemampuan yang akan berguna di masa depan.

Adapun faktor yang mempengaruhi *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir salah satunya yaitu *proactive personality* (Rudolph et al., 2017). *Proactive personality* adalah kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan dengan kepribadian ini individu dapat mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Rudolph et.al (2017) berpendapat bahwa individu dengan kepribadian proaktif tinggi jauh lebih siap dalam menyelesaikan permasalahan karir dikarenakan telah mempersiapkan rencana masa depannya dengan baik dan memanfaatkan berbagai peluang sehingga akan mampu menghadapi situasi yang mengalami perubahan. Tujuan masa depan yang jelas telah dimiliki oleh individu proaktif, termasuk untuk mencapai kesuksesan karirnya (Ulfah & Akmal, 2019). Fitria et al. (2025) juga melakukan penelitian terhadap generasi Z yang terdiri dari dan 173 orang mahasiswa menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir berkorelasi positif. Selain itu, temuan Ulfah dan Akmal (2019) menunjukkan bahwa *proactive personality* berkontribusi positif terhadap kemampuan beradaptasi dalam karier seseorang. Semakin tinggi sifat proaktif seseorang, semakin mampu ia beradaptasi dengan tuntutan karier.

Yahya et al. (2019) menyatakan individu dengan kepribadian proaktif dapat melihat suatu peluang, menampilkan inisiatif dalam bertindak, dan terus berupaya untuk mencapai hal yang dapat membawa perubahan. Individu dengan kepribadian proaktif akan mampu melihat suatu kesempatan, menampilkan inisiatif dalam bertindak, dan terus berupaya untuk mencapai hal yang dapat membawa perubahan positif dalam hidupnya, seperti mencapai kesuksesan karir (Ulfah & Akmal, 2019). Hal ini akan mengarah pada kemampuan *career adaptability* yang tinggi. Jadi saat memasuki lingkungan yang tidak stabil pada masa transisi dari kuliah ke dunia karir, mahasiswa tingkat akhir dengan *proactive personality* tinggi juga akan memiliki *career adaptability* yang baik karena mampu mempengaruhi perubahan lingkungan dan berperilaku proaktif dalam berbagai keadaan (Yahya et al., 2019).

Tinjauan kepustakaan yang sudah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa belum banyak penelitian pada mahasiswa tingkat akhir yang meneliti hubungan variabel *proactive personality* dengan *career adaptability*. Penelitian terdahulu oleh Ulfah & Akmal (2019) pada mahasiswa tingkat akhir wilayah Jabodetabek mengenai peran kepribadian proaktif pada adaptabilitas karir menunjukkan hasil bahwa kedua variabel memiliki peran positif. Namun hasil tersebut belum dapat digeneralisasi terhadap semua mahasiswa di Indonesia yang berasal dari berbagai provinsi sehingga masih perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* terhadap populasi mahasiswa tingkat akhir pada provinsi lainnya. Dimana populasi mahasiswa tingkat akhir Jabodetabek pada penelitian tersebut merupakan mayoritas suku Jawa sedangkan pada penelitian ini meneliti populasi mahasiswa tingkat Universitas Negeri Padang yang mayoritas suku Minang.

Menurut Savickas & Porfeli (2012) kemampuan beradaptasi seseorang salah satunya dipengaruhi oleh perbedaan peran budaya. Dimana pola pikir, perilaku, serta nilai yang dianut seseorang yang berkontribusi bagi pengembangan karirnya akan dipengaruhi oleh jenis budaya dalam lingkungan masyarakat (Dasril, et al., 2024). Budaya Minang terkait merantau juga diharapkan dapat membuat individu di lokasi penelitian yang akan dilakukan memiliki adaptasi dan penyesuaian diri yang lebih baik (Siregar & Kustanti, 2018). Suatu faktor yang mempengaruhi kepribadian proaktif seseorang adalah kebiasaan dan sikap (Covey & Sean, 2001). Dari uraian fenomena di atas, peneliti melihat bahwa perlu dilakukan penelitian mendalam pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang terkait hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* mereka. Jadi peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul "Hubungan *Proactive personality* Dengan *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Negeri Padang".

METODE

Pendekatan penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengungkapkan ada atau tidaknya keterkaitan variabel *proactive personality* (variabel independen) dengan *career adaptability* (variabel dependen). Populasi penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir S1 (angkatan 2018-2021) yang berstatus aktif dari berbagai fakultas Universitas Negeri Padang yang berjumlah 9.196 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling* yang membuat seimbang perbandingan besarnya sampel pada masing-masing stratum, sehingga sifat stratum lain tidak ditiadakan (Yusuf, 2017). Perhitungan jumlah minimal sampel menggunakan rumus Slovin karena sudah diketahui jumlah populasi mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang. Sampel penelitian ini berjumlah 441 orang. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner dengan format google form yang menyediakan lima alternatif jawaban dengan skala Likert. Pengumpulan data variabel *career adaptabilty* menggunakan adopsi alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* ((α=0.919) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Nurrokhmah & Kuncoro (2021). Pengumpulan data variabel *proactive personality* menggunakan adopsi alat ukur *Proactive Personality Scale-Short Version* yang telah diterjemahkan dan dimodifikasi oleh Aryaningtyas & Palupiningtyas (2019) (α=0.785). Kedua alat ukur tersebut telah teruji validitas, reliabilitas, dan daya diskriminasi aitemnya. Prosedur penelitian dilakukan dalam dua tahap, yaitu persiapan sebelum penelitian dan pelaksanaan penelitian (pengumpulan dan pengolahan data). Proses analisis data diawali dengan memastikan terpenuhinya uji asumsi normalitas dan reliabilitas data penelitian kemudian dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis penelitian menggunakan uji korelasi *product moment* Pearson. Pengolahan data penelitian memakai *software* SPSS versi 25.0.

HASIL

Sampel penelitian ini berjumlah 441 orang mahasiswa tingkat akhir S1 tahun masuk 2018-2021 Universitas Negeri Padang. Semua responden tersebut mengisi kuesioner dengan bentuk *google form* yang memuat skala *proactive personality* dan skala *career adaptability* yang telah dibagikan melalui grup angkatan, pesan pribadi, dan juga media sosial.

Data yang sudah terkumpul dideskripsikan sebagai cara mempresentasikan distribusi skor subjek penelitiaan secara umum, melihat kecederungan skor pada sampel, maupun mempresentasikan perbandingan skor antar sampel.

Tabel 1. Kategorisasi Skor Variabel *Career Adaptability*

Skor	Kategori	F	Persentase
X<56	Rendah	0	0%
56 ≤X<88	Sedang	22	5%
88 ≤X	**Tinggi**	**419**	**95%**
Total		441	100

Pada tabel 1 dapat diketahui dari total 441 responden mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang, terdapat 22 orang (5%) dalam kategori sedang dan 419 orang (95%) masuk dalam kategori tinggi. Artinya responden penelitian ini cenderung memiliki *career adaptablity* yang tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel *Proactive Personality*

Skor	Kategori	F	Persentase
X<23,34	Rendah	0	0%
23,34≤X<36,66	Sedang	82	18,6%
36,66≤X	**Tinggi**	**359**	**81,4%**
Total		441	100

Tabel di atas menunjukkan dari total 441 responden mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang, terdapat 82 orang (18,6%) yang masuk kategori sedang dan 359 orang (81,4%) yang masuk kategori tinggi. Artinya responden penelitian ini cenderung memiliki kepribadian proaktif yang tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Penelitian ini melakukan pengujian normalitas data dengan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Purnomo (2016) menyatakan bahwa data penelitian yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi >0,05 dan tidak normal apabila nilai signifikansi<0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
Unstandardized Residual Proactive Personality-Career Adaptability	**Normal Parameters**		**Asymp.Sig. (2-*tailed*)**	**Keterangan**
	N	***Std. Deviation***		
	441	6,2345	0,101	Normal

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat nilai signifikansi (*Asymp.Sig.*2-*tailed*) yang diperoleh adalah 0,101 (>0,05). Jadi bisa disimpulkan data penelitian berdistribusi normal karena nilai signifikansi >0,05.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas memiliki tujuan untuk melihat linearitas keterkaitan antar variabel penelitian dengan membandingkan plot residual dengan plot prediksi (Iba & Wardhana, 2024). Menurut Purnomo (2016) nilai *Sig. Deviation from Linearity* >0,05 menunjukkan data penelitian linear dan apabila nilai *Sig. Deviation from Linearity* <0,05 artinya data tidak linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	***Sig. Deviation from Linearity***	Keterangan
Proactive Personality-Career Adaptability	0,187	Linear

Tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas data variabel *proactive personality* (X) dan variabel *career adaptability* (Y) memperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,187 (>0,05). Dapat disimpulkan data kedua variabel penelitian linear karena nilai *Sig. Deviation from Linearity* >0,05.

Uji Hipotesis

Anuraga et al. (2021) menyatakan uji hipotesis digunakan sebagai uji kebenaran secara statistik atas suatu pernyataan untuk kemudian ditarik kesimpulan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan uji korelasi *product moment* Pearson untuk melihat ada atau tidaknya hubungan pada variabel independen dan variabel dependen. Nilai signifikansi <0,05 menunjukkan diterimanya Ha dan nilai signifikansi >0,05 menunjukkan diterimanya H0 (Akbar et al. 2023).

Tabel 5.Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson ***Correlation***	***Sig.* (2-*tailed*)**	Keterangan
Proactive Personality-Career Adaptability	0, 744	0,000	Berkorelasi

Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan nilai *person correlation* sebesar 0,744 dan nilai signifikansi (*Sig.2-tailed*) yang diperoleh sebesar 0,000 (p<0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha pada penelitian ini diterima dan H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang. Nilai *person correlation* sebesar 0,744 menunjukkan arah hubungan yang positif antar kedua variabel dan juga terdapat hubungan yang kuat antara *proactive personality* dengan *career adaptatbilty* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang (Sugiyono, 2015). Jadi semakin tinggi *proactive personality* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang maka semakin tinggi juga *career adaptability* mereka.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang. Hipotesis yang diajukan yaitu H0 yang menyatakan tidak terdapat hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang dan Ha menyatakan terdapat hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan terdapat hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang. Hasil itu menandakan Ha diterima dan H0 ditolak. Arah hubungan yang positif pada kedua variabel menunjukkan semakin tinggi *proactive personality* mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang maka *career adaptability* mereka juga semakin tinggi. Temuan tersebut sependapat dengan penelitian Fitria et al. (2025) yang juga menunjukkan hasil bahwa kepribadian poaktif memiliki hubungan positif dengan kemampuan beradaptasi karir, dimana kepribadian proaktif semakin tinggi juga menandakan kemampuan beradaptasi karir yang semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang cenderung memiliki *career adaptability* tinggi, yaitu sebanyak 419 orang atau 95% dari 441 orang. Artinya subjek penelitian memiliki kemampuan dalam mengelola transisi dan tugas-tugas perkembangan karir, dan juga trauma pribadi terkait peran karir maupun pekerjaan yang dimilikinya. Temuan itu sesuai dengan penelitian Fatmawiyati et al. (2021) yang juga menunjukkan individu dengan kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi cenderung berhasil dalam pengembangan profesional mereka karena lebih siap untuk menangani hambatan dan perubahan dalam karir mereka. Hasil penelitian Anjelika & Kurniawan (2024) juga menyatakan bahwa individu cenderung mampu mempersiapkan diri dan peduli serta yakin terhadap karirnya di masa depan saat memiliki *career adaptability* yang tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisai variabel *career adaptability* terhadap 441 orang subjek penelitian pada aspek *career concern*, subjek cenderung termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 426 orang atau 96,6%. Hal ini menandakan subjek penelitian cenderung memiliki kesadaran akan pentingnya mempersiapkan masa depan. Dimana menurut Savickas (2005) individu dengan *career adaptability* yang tinggi akan menjadi peduli terhadap tugas dan pilihan karir yang disiapkan untuk masa depan.

Selanjutnya hasil analisis data penelitian variabel *proactive personality* menunjukkan subjek penelitian cenderung masuk pada kategori tinggi yakni sebanyak 359 orang atau 81,4% dari 441orang. Tingginya *proactive personality* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang menujukkan mereka mampu mempengaruhi perubahan lingkungan dengan mengambil inisiatif untuk mencapai tujuan karir yang diinginkannya dan relatif tidak dibatasi oleh pengaruh situasional. Temuan itu sesuai dengan penelitian Yahya et al. (2019) yang menemukan individu dengan *proactive personality* tinggi akan terus berusaha mencari cara baru agar terjadi peningkatan dalam kehidupannya, termasuk menyesuaikan lingkungan tempat individu tersebut mengeksplor karir serta memaknai setiap tugas-tugas yang dikerjakan. Hasil penelitian Ulfah & Akmal (2019) juga menyatakan bahwa individu dengan *proactive personality* yang tinggi cenderung memiliki persiapan untuk menghadapi masa depan termasuk mempersiapkan perubahan terkait karirnya karena sudah memiliki pandangan yang lebih jelas terkait hal tersebut.

Berdasarkan hasil kategorisai variabel *proactive personality* terhadap 441 orang subjek penelitian pada aspek mampu mengidentifikasi peluang, subjek cenderung masuk pada kategori tinggi yaitu sebanyak 319 orang atau 72,3%. Hal ini berarti bahwa subjek penelitian cenderung mampu dalam mengenali suatu peluang lebih dulu sebelum orang lain, termasuk peluang karir.

Proactive personality yang tinggi dapat membuat individu berinisiatif untuk mencapai kesuksesan karirnya karena mampu mengidentifikasi peluang karir dan tetap berupaya untuk sukses walaupun terdapat berbagai masalah ataupun rintangan yang akan dihadapi sehingga akan membantu individu untuk mencapai *career adaptability* yang baik karena akan mampu menangani transisi dan tugas-tugas perkembangan karir yang juga berkemungkinan besar akan dihadapkan dengan berbagai rintangan. Penelitian Pradana et al. (2022) juga menemukan hasil bahwa individu yang berkepribadian proaktif tinggi akan lebih percaya diri dalam pengembangan karirnya, termasuk dengan memanfaatkan peluang karir yang ditemuinya. Kemudian penelitian Ulfah & Akmal (2019) juga menemukan hasil bahwa *career adaptability* yang tinggi pada indivdu akan membuat mereka terdorong untuk gigih dan tetap proaktif dalam menjalani tugas-tugas perkembangan karir.

Hasil penelitian menunjukkan subjek penelitian memiliki *proactive personality* dan *career adaptability* yang tinggi artinya mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang cenderung fokus terhadap masa depan, khususnya dalam merealisasikan gagasan karir masa depan

mereka. Yahya et al. (2019) pada penelitiannya juga menemukan hasil bahwa orang-orang yang memiliki *proactive personality* tinggi punya kecenderungan untuk mencapai kesuksesan dan beradaptasi dengan tujuan karir di berbagai tahap karir yang mengindikasikan *career adaptability* yang tinggi. Oleh karena itu mahasiswa tingkat akhir diharapkan tetap memiliki *proactive personality* yang tinggi agar *career adaptability* nya juga tinggi sehingga mencapai kesuksesan karir khususnya ketika beralih dari lingkungan perkuliahan ke lingkungan kerja.

Namun penelitian ini menemukan hasil bahwa *career adaptability* subjek cenderung berada pada kategori tinggi, berbeda dengan temuan awal pada latar belakang penelitian. Perbedaan temuan awal tersebut dengan hasil penelitian yang diperoleh dapat dikibatkan oleh kecilnya jumlah sampel pada pengambilan data awal yang mana ukuran sampel tersebut belum cukup representatif untuk menggambarkan karakteristik populai penelitian secara menyeluruh. Dimana menurut Asrulla et al. (2023) semakin kecil jumlah sampel maka semakin kecil kemungkinan sampel tersebut dapat mewakili populasi dengan baik. Jadi apabila angka pengangguran lulusan universitas termasuk Universitas Negeri Padang masih mengalami peningkatan, maka penyebabnya adalah faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Keterbatasan penelitian ini ada pada teknik pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner online sehingga kondisi setiap sampel selama penelitian tidak dapat dikontrol dan juga penyampaian tujuan penelitian juga tidak dapat disampaikan secara optimal dan berakibat kepada banyaknya penolakan mahasiswa tingkat akhir untuk dijadikan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian dapat dijadikan peneliti selanjutnya sebagai referensi atau sumber data.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu *proactive personality* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang cenderung berada pada kategori tinggi. Kemudian terdapat hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dengan memperkaya perkembangan keilmuan bidang psikologi, terutama kontribusi dalam bidang psikologi pendidikan serta bidang psikologi industri & organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan institusi agar senantiasa memperhatikan kemampuan *career adaptability*

mahasiswa tingkat akhir. Jadi saat mahasiswa tingkat akhir terkendala dalam mengembangkan *career adaptability* misalnya dikarenakan *proactive personality* yang rendah dapat segera dicari solusinya, baik melalui suatu program bimbingan karir maupun kebijakan lainnya.

Peneliti selanjutnya yang berminat pada topik yang relevan dapat mengembangkan penelitian menggunakan metode eksperimen untuk mengetahui secara lanjut terkait bagaimana meningkatkan *career adaptability* maupun *proactive personality* pada mahasiswa tingkat akhir yang masih sedang maupun rendah. Peneliti selanjutnya juga bisa meneliti faktor-faktor lain sebagai prediktor career adaptability mahasiswa tingkat akhir, seperti *self-esteem, future orientation, hope,* ataupun *optimism* agar memperoleh hasil peneltian yang lebih komprehensif mengenai variabel *career adaptability*.

DAFTAR PUSTAKA

Agustine, E.A., & Riasnugrahani, M. (2023). Peran career optimism terhadap career adaptability pada mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 5*(2), 824-832. https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.3599

Akbar, R., Sukmawati U., & Katsirin, K. (2023). Analisis data penelitian kuantitatif: Pengujian hipotesis asosiatif korelasi. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 1*(3), 430-448. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350

Akhnaf, A.A., Putri, R.P., Vaca, A., Hidayat, NP., Zahra, R.I.A., & Rusdi, A. (2022). Self awareness dan kecemasan pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal muara Ilmu Sosial dan Seni, 6*(1), 107-118. http://dx.doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.13201.2022

Anjelika, T., & Kurniawan, R. (2024). Hubungan career adaptability dengan hardisess mahasiswa tingkat akhir kependidikan Universitas Negeri Padang. *TSAQOFAH: Jurnal Penelitian Guru Indonesia, 4*(2), 1286-1293. https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2683

Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. *BUDIMAS : JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, *3*(2), 327–334. Retrieved from http://dx.doi.org/10.29040/budimas.v3i2.241

Aryaningtyas, A.T., & Palupiningtya, D. (2019). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap intensi kewirausahaan mahasiswa: Pendidikan kewirausahaan sebagai variabel moderasi. Jurnal *Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 13*(1), 15-25. https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2019.v13.i01.p02

Asrulla., Risnita., Jailani, M.S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(*3), 26320-26332.

Badan Pusat Statistika Provinsi Sumatera Barat. (2024). Februari 2024: *Tingkat pengangguran terbuka (tpt) di sumatera barat sebesar 5,79 persen.*

https://sumbar.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1311/februari-2024--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--di-sumatera-barat-sebesar-5-79-persen.html

Badan Pusat Statistika. (2024). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986-2024*. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTcyIzE=/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2024.html

Bateman, T.S., & Crant, JM. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal Of Organizational Behavior, 14,* 103-118. http://dx.doi.org/10.1002/job.4030140202

Covey, & Sean. (2001). *The 7 Habits Highly Effective Teens*. Binarupa Aksara. https://books.google.co.id/books?id=I2qEnAVNnIkC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false

Dasril, D., Ardimen A., Masril, M., Amelia, T.P., & Tanjung, R.F. (2024). Perbedaan perencanaan karir siswa ditinjau dari latar belakang budaya dan jenis kelamin serta implikasinya terhadap layanan konseling karir. *Jurnal Konseling dan Pendidikan, 12*(2), 34-43. https://doi.org/10.29210/1113800

Desman., Kenedi, G., Afnibar., & Ulfatmi. (2024). Konseling di perguruan tinggi. *Jurnal Kolaboratif Sains, 7(*1), 238-250. https://doi.org/ 10.56338/jks.v7i1.4844

Dhyanasaridewi, I.G.A.D. (2020). Analisis digitalisasi industri, penciptaan kesempatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia. *Jurnal Kompleksitas, 9*(1), 21-29. https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol9no01.18

Fatmawiyati J., Ratu, R.S.,Putra, A.G.G., Pires, C.D.A.P., Muqoddam, F., & Wicaksono, I.A. (2021). *Filsafat ilmu & manusia: Telaah variabel adaptabilitas karir* [PDF]. https://www.researchgate.net/publication/329139762

Fitria, N., Nasution, I.N., & Syaf, A. (2025). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada generasi Z. *Indonesian Research Journal on Education, 5*(1), 1101-1108. https://doi.org/10.31004/irje.v5i1.2169

Hidayah, F.R., & Zona, M.A. (2024). Emotional intelligence on career adaptability: The mediating role of career decision self efficacy of final year students. *Human Resources Management Studies, 4*(1), 39-48. https://doi.org/10.24036/hrms.v4i1.337

Iba, Z. & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan spss 29.0 & smart-pls 4.0*. Eureka Media Aksara. https://repository.penerbiteureka.com/publications/569336/analisis-regresi-dan-analisis-jalur-untuk-riset-bisnis-menggunakan-spss-290-smar#cite

Irsyad, A., & Widyastuti. (2024). The correlation between self-efficacy with career adaptability in final year student. https://doi.org/10.21070/ups.4532

Jessica, J., & Kembaren, E.M. (2024). Hubungan antara academic self-efficacy dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA, 13*(2), 134-148. https://doi.org/10.25170/manasa.v13i2.6083

Lally,M., & French, S.V. (2019). *Lifespan development: A psychological perspective* (2nd ed). College of Lake County Foundation. https://dept.clcillinois.edu/psy/LifespanDevelopment.pdf

Nurrokhmah, A.R., & Kuncoro, J. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi, 3, 244-253. http://dx.doi.org/10.30659/psisula.v3i0.18877

Nusantari, K.Y. (2024). Program map out your career grab the brighter future sebagai intervensi untuk mengatasi kesulitan pengambilan keputusan karir masa dewasa. *Psyche Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, 6*(2), 135-148. https://doi.org/10.36269/psyche.v6i2.2501

Paputungan, F. (2023). Karakteristik perkembangan masa dewasa awal. *Journal of education and culture (JeaC), 3*(1), 1-9. https://journals.ubmg.ac.id/index.php/JEaC/article/download/1139/423

Pradana, B.P., Chotidjah, S., & Wyandini, D.Z. (2022). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di kota bandung. *Jurnal Psikologi Insight, 6*(2), 85-92. https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64737

Presiden Republik Indonesia. (2014). *Peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi.* https://peraturan.bpk.go.id/Details/5441/pp-no-4-tahun-2014

Priyono, T.H., Gianavasya, S., Hanim, A., Yunitasari, D., Wibisono,S., & Jumiati, A. (2023). Pengaruh perkembangan teknologi dan kinerja pendidikan terhadap pengangguran di Indonesia. *JAE: Jurnal Akuntansi dan Ekonomi, 8*(1), 119-129. https://doi.org/10.29407/jae.v8i1.19794

Purnomo, R.A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group. https://eprints.umpo.ac.id/2851/3/Layout%20Statistik.pdf

Putri, A.F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangnya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling, 3*(2), 35-40. https://doi.org/10.23916/08430011

Putri, M.G., & Primanita, R.Y. (2023). Hubungan antara self-efficacy dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(1), 2960-2965. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6194

Rahma, A., Priyatama, A.N., & Kusumawati, R.N. (2023). Career adaptability dan self perceived employability pada mahasiswa magang. *Jurnal Psikologi Perseptual, 8*(1), 49-59. https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571

Ramadani, D., Fachurrazi, M., & Hidayat, D.R. (2020). Adaptabilitas karir dalam perspektif teori perkembangan karir Mark L. Savickas. *JIBK Undiksha, 11*(1), 24-31. http://dx.doi.org/10.23887/jibk.v10i2

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. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., Katz, I.M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102,* 151-173. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In steven Douglas Brown & Robert William Lent. *Career development and counseling: Putting theory and research*

to work (pp. 42-70). John Wiley & Sons, Inc. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1733280

Seffila, M.W. (2023). Perbedaan penyesuaian diri mahasiswa tahun pertama pada fakultas sosial, humaniora dan seni dengan fakultas sains, teknologi dan kesehatan di Universitas Sahid Surakarta. *Jurnal Asosiatif, 3*(1), 1-8. https://doi.org/10.47942/asosiatif.v3i1.1719

Siregar, A.O. A., & Kustanti, R. (2018). Hubungan antara gegar budaya dengan penyesuaian diri pada mahasiswa bersuku minang di universitas diponegoro. *Jurnal Empati, 7*(2), 48-65. https://doi.org/10.14710/empati.2018.21668

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta CV. https://www.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono

Suryahadikusumah, A.R., Nadya, A., & Syaputra, Y.D. (2022). Framework eksplorasi karir dalam model kampus merdeka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(*2), 1776-1782. https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2188

Ulfah, F., & Akmal, S.Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Ilmiah, 11*(1), 45-54. https://doi.org/10.15294/intuisi.v11i1.20117

Vanessa, W., Zubair, A.G.H., & Saudi, A.N.A. (2023). Kontribusi hardiness terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter, 3*(2), 612-620. https://doi.org/10.56326/jpk.v3i2.2281

Widakdo, A.P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh hardiness dan peer attachment terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir di fakultas psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 7*(2), 58-80. https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpioec9eeb5952full.pdf

Yahya, K.K., Tan, F.Y., Johari, J., & Fewehinmi, O. (2019). Career adaptability among undergraduate students: Do self-esteem and proactive personalities play a role?. *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (IcoFA), 1,* 61-72. https://doi.org/10.1007/978-981-10-8730-1_7

Yusuf. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan gabungan* (ed.). Kencana. https://books.google.co.id/books?id=RnA-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false

Zhafirah, A. (2024). *Pengaruh career adaptability dan parental career-related behaviors terhadap career anxiety pada mahasiswa tingkat akhir*. [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/84334/1/AISYAH%20ZHAFIRAH-FPSI.pdf