

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya. Selain itu bab ini juga berisi implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan juga saran.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ciri kepribadian *openness to new experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan karier akademisi. Hal ini menunjukkan H1 (Individu dengan ciri kepribadian *openness to new experience* cenderung memilih karier sebagai akademisi) tidak terbukti.
2. Ciri kepribadian *conscientiousness* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan karier manajer. Hal ini menunjukkan H2 (Individu dengan ciri kepribadian *conscientiousness* cenderung memilih karier di bidang manajerial) tidak terbukti.
3. Ciri kepribadian *extraversion* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan karier tenaga ahli. Hal ini menunjukkan H3 (jika

Individu dengan ciri kepribadian *extraversion* cenderung memilih karier sebagai tenaga ahli) tidak terbukti.

4. Ciri kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan karier manajer. Hal ini menunjukkan H4 ( jika individu dengan ciri kepribadian *agreeableness* cenderung untuk memilih karier sebagai manajer) terbukti.
5. Ciri kepribadian *neuroticism* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan karier manajer dan tenaga ahli. Hal ini menunjukkan H5 (Individu dengan ciri kepribadian *neuroticism* cenderung memilih karier di bidang manajerial dan tenaga ahli) tidak terbukti.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Program Studi Manajemen UAJY berfokus pada penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian melalui penerapan ilmu manajemen berkelanjutan berbasis teknologi digital dan berwawasan global. Berdasarkan tujuan dan cita-cita Program Studi Manajemen UAJY tersebut, lulusan dari Program Studi Manajemen UAJY siap berkarier dalam lingkungan kerja yang profesional, oleh karena itu diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Program Studi Manajemen UAJY sebagai pedoman untuk menambah wawasan dan menjadi pengetahuan dalam pemilihan karier.

Penelitian ini menggunakan lima ciri kepribadian dari *the big five personality* dan tiga pilihan karier yaitu tenaga ahli, manajer, dan akademisi untuk melihat apakah ada hubungan diantara kepribadian dengan pilihan karier seorang individu. Berdasarkan hasil penelitian ternyata tidak semua ciri kepribadian dari kelima kepribadian yang digunakan memiliki hubungan dengan ketiga pilihan karier. Dari hasil penelitian diketahui jika ciri kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan karier manajer. Dari hasil penelitian ini, berikut implikasi manajerial yang dapat disampaikan peneliti:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi Program Studi Manajemen UAJY dalam memberikan pendampingan terkait pemilihan karier bagi mahasiswa. Pendampingan karier untuk membantu mahasiswa dalam memilih dan mempersiapkan diri menuju karier yang sesuai dengan kepribadian yang dimilikinya.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lain tentang hubungan kepribadian dan pilihan karier mahasiswa, agar di masa depan dapat dikembangkan menjadi lebih luas dan lebih baik lagi. Dapat juga menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pemilihan karier seorang individu dan dengan menggunakan objek penelitian yang lebih beragam.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi mahasiswa Program Studi Manajemen dalam menentukan karier yang sesuai untuk masing-masing

mahasiswa, dengan melihat jenis kepribadian yang dimiliki oleh mahasiswa kemudian mencocokkannya dengan karier yang sesuai dengan jenis kepribadian yang dimiliki.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

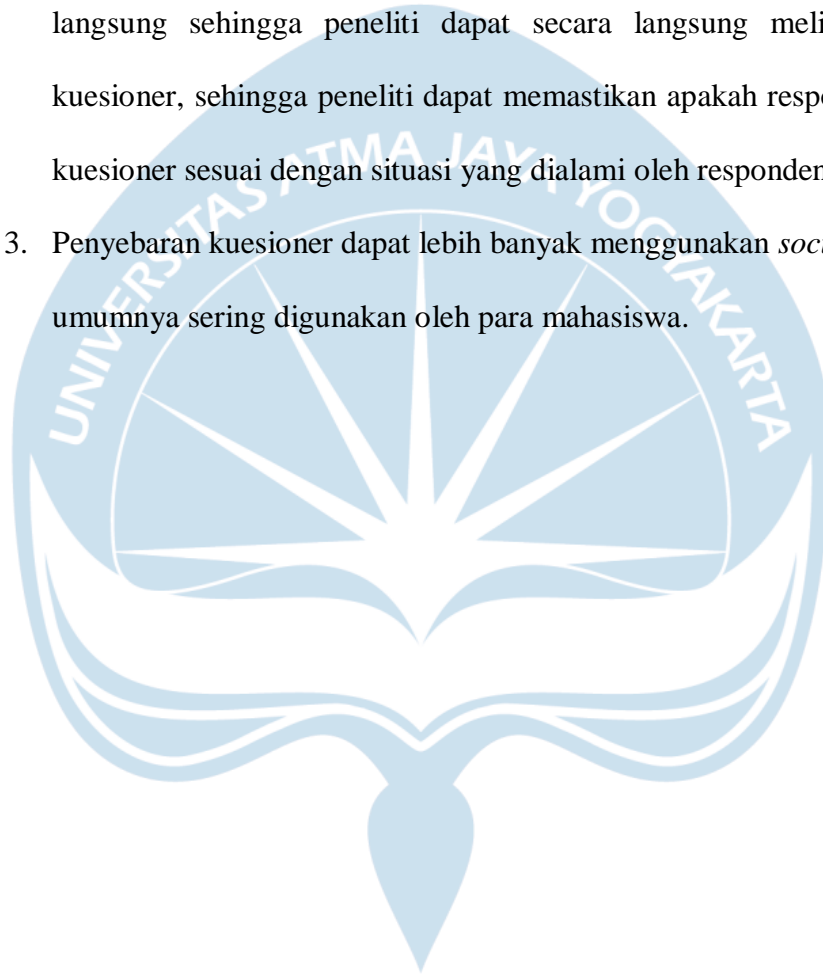
Peneliti mempunyai keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Program Studi Manajemen UAJY sehingga hasil analisis dalam penelitian tidak dapat disamakan dengan organisasi lain.
2. Peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* untuk mengumpulkan data penelitian sehingga peneliti tidak bisa secara langsung melihat pengisian kuesioner dan peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan situasi yang dialami oleh responden.
3. Penyebaran kuesioner kurang efisien karena penyebaran kebanyakan dilakukan dengan mengirimkan kuesioner via email mahasiswa, sedangkan tidak semua mahasiswa sering memeriksa email kampusnya.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan objek yang berbeda, sehingga penelitian menjadi lebih beragam.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung sehingga peneliti dapat secara langsung melihat pengisian kuesioner, sehingga peneliti dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan situasi yang dialami oleh responden.
3. Penyebaran kuesioner dapat lebih banyak menggunakan *social media* yang umumnya sering digunakan oleh para mahasiswa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alaydrus, A. M., & Hardjomuljadi, S. (2018). Analisis Faktor Keterlambatan Dimulainya Pelaksanaan Proyek Konstruksi pada Model Kontrak Rancang Bangun. *Jurnal Konstruksia*, 10(1), 95–116.
- Alkhelil, A. H. (2016). *The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students*. 5(2). <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v5-i2/2132>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). *Career Development and Counseling* (3rd ed.). John Wiley & Sons, Inc. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119580348>
- Carducci, B. J., & Nave, C. S. (2020). *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Personality Processes and Individuals Differences*. John Wiley & Sons Ltd. <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781119793939/>
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2018). *Personality* (14th ed.). Wiley Global Education US.
- Daft, R. L. (2017). *The Leadership Experience* (7th ed.). Cengage Learning.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudra Bahari Utama. *AGORA*, 5(1).
- Hussain, S., Abbas, M., Shahzad, K., & Bukhari, S. A. (2011). Personality and career choices. *African Journal of Business Management*, 6(February 2012). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2064>
- Ilanlou, M., & Zand, M. (2011). Professional Competencies of Teachers and the Qualitative Evaluation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1143–1150. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.348>
- Kabir, T., & Sajib, M. R. H. (2014). Do Personality Traits Influence Career Decisions in Bangladesh? - A Study on Undergraduate Business Students of Different Public and Private Universities. *ASA University Review*, 8(1), 109–127. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=116393425&site=ehost-live>
- Kasali, R. (2007). *RE-CODE Your Change DNA Membebaskan Belunggu-Belunggu Untuk Meraih Keberanian dan Keberhasilan Dalam Pembaharuan* (3rd ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kemboi, R. J. K., Kindiki, N., & Misigo, B. (2016). Relationship between Personality

- Types and Career Choices of Undergraduate Students: A Case of Moi University, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 102–112.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees : An Exploratory Study. *Procedia Economics and Finance*, 7(Icebr), 181–187. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 38–55.
- Nyamwange, J. (2016). *Influence of Student ' s Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County , Kenya*. 7(4), 96–102.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.)). Zifatama Publishing.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management Global Edition* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, enhanced eBook, Global Edition* (18th ed.). Pearson Education Limited. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781292289151>
- Schindler, P. (2021). *SE eBook Online Access for Business Research Methods* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781264364541>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, W., & Iswandiri, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika Dalam Memilih Sumber Referensi Untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Di Perguruan Tinggi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79–86. <https://doi.org/http://10.22146/bip.26074>
- Yunitri, K., & Jatmika, D. (2015). Tipe Kepribadian Ocean Dengan Career Decision Self Efficacy Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 03(02), 401–415.
- Zamroni, E. (2016). Urgensi Career Decision Making Skills Dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik. *Konseling GUSJIGANG*, 2. [https://penerbitbukudeepublish.com/skala-pengukuran-data-dalam-penelitian/#3\\_Skala\\_Interval](https://penerbitbukudeepublish.com/skala-pengukuran-data-dalam-penelitian/#3_Skala_Interval) diakses pada 13 November 2021
- <https://www.statmat.net/pengertian-dan-jenis-skala-pengukuran/> diakses pada 13 November 2021

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

Perkenalkan nama saya Amaranggana Nur Fajrina, saya adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Terhadap Pemilihan Karier Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan teman-teman untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

#### Bagian I: Identitas diri

Nama				
Jenis Kelamin	L		P	
Angkatan	2017	2018	2019	2020

#### Bagian II: *The Big Five Personality Dimension*

Dalam kuesioner ini terdapat beberapa pernyataan yang mendeskripsikan perilaku dan sikap. Responden diminta untuk memilih pernyataan yang mendeskripsikan anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban.

<i>Extraversion</i>	<i>Agreeableness</i>	<i>Openness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Neuroticism</i>
1. Saya orang yang menghidupkan pesta.	11. Saya tertatik terhadap orang lain.	21. Saya memiliki kosakata yang banyak.	31. Saya selalu menyiapkan diri.	41. Saya mudah terganggu.
2. Saya tidak keberatan menjadi pusat perhatian.	12. Saya bersimpati dengan perasaan orang lain.	22. Saya memiliki imajinasi yang jelas.	32. Saya memperhatikan hal-hal kecil.	42. Saya sering merubah suasana hati saya.



3. Saya merasa nyaman berada di antara orang lain.	13. Saya memiliki hati yang lembut.	23. Saya memiliki ide yang luar biasa.	33. Saya menyelesaikan tugas saya sesegera mungkin.	43. Saya mudah jengkel.
4. Saya memulai percakapan .	14. Saya meluangkan waktu untuk orang lain.	24. Saya cepat untuk memahami sesuatu.	34. Saya suka keteraturan.	44. Saya mudah mengalami stress
5. Di dalam sebuah pesta, saya mengobrol dengan banyak orang.	15. Saya merasakan emosi orang lain.	25. Saya menggunakan kalimat yang sulit.	35. Saya mengikuti jadwal.	45. Saya mudah merasa kecewa.
6. Saya tidak banyak bicara. (terbalik)	16. Saya membuat orang lain merasa nyaman.	26. Saya menghabiskan waktu dengan merefleksikan sesuatu.	36. Saya merasa bersemangat terhadap pekerjaan saya.	46. Suasana hati saya mudah berubah.
7. Saya tetap tidak menarik perhatian. (terbalik)	17. Saya tidak terlalu tertarik pada orang lain. (terbalik)	27. Saya memiliki banyak ide.	37. Saya meninggalkan barang saya sembarangan. (terbalik)	47. Saya sering merasa sedih.
8. Tidak banyak yang saya katakan. (terbalik)	18. Saya menghina orang lain. (terbalik)	28. Saya tidak tertarik dengan gambaran umum. (terbalik)	38. Saya mengacaukan berbagai hal. (terbalik)	48. Saya khawatir terhadap banyak hal.
9. Saya tidak suka untuk mencari	19. Saya tidak tertarik pada masalah	29. Saya tidak memiliki imajinasi yang	39. Saya sering lupa untuk mengembalikan barang ke	49. Saya merasa tenang setiap

perhatian. (terbalik)	orang lain. (terbalik)	bagus. (terbalik)	tempatny semula. (terbalik)	waktu. (terbalik )
<b>10.</b> Saya pendiam di antara orang yang saya tidak kenal. (terbalik)	<b>20.</b> Saya tidak merisauka n orang lain. (terbalik)	<b>30.</b> Saya sulit untuk mengerti ide yang abstrak. (terbalik)	<b>40.</b> Saya melalaikan tugas-tugas saya. (terbalik)	<b>50.</b> Saya jarang merasa sedih. (terbalik )

### Bagian III: Pilihan Karier

No.	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Saya lebih suka meninggalkan organisasi saya dibandingkan harus dipromosikan di luar bidang keahlian saya.	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya akan menerima posisi manajemen hanya jika itu termasuk ke dalam bidang keahlian saya.	SS	S	N	TS	STS
3.	Tetap berada dalam bidang keahlian saya lebih penting daripada dipromosikan menjadi manajemen umum.	SS	S	N	TS	STS
4.	Tetap berada di bidang spesialisasi saya dan bukannya dipromosikan di luar bidang keahlian saya adalah penting bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
5.	Perhatian utama saya dalam hidup adalah menjadi kompeten di bidang keahlian saya.	SS	S	N	TS	STS
6.	Saya melihat diri saya lebih sebagai seorang generalis daripada berkomitmen pada satu bidang keahlian tertentu.	SS	S	N	TS	STS

No.	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
7.	Berada dalam posisi dalam manajemen umum penting bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
8.	Untuk naik ke posisi dalam manajemen umum penting bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
9.	Proses mengawasi, mempengaruhi, dan memimpin orang di semua tingkatan penting bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
10.	Dalam organisasi saya ingin mencapai level di mana keputusan saya benar-benar membuat perbedaan.	SS	S	N	TS	STS
11.	Saya ingin mencapai posisi yang memberi saya kesempatan untuk menggabungkan kompetensi analitis dengan pengawasan orang.	SS	S	N	TS	STS

No.	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
12.	Saya telah termotivasi sepanjang karier saya dengan jumlah produk yang saya ciptakan secara langsung.	SS	S	N	TS	STS
13.	Untuk dapat membuat atau membangun sesuatu yang sepenuhnya produk atau ide saya sendiri adalah penting bagi saya.	SS	S	N	TS	STS
14.	Penggunaan keterampilan saya dalam membangun	SS	S	N	TS	STS

	perusahaan bisnis baru penting bagi saya.					
15.	Saya ingin mengumpulkan kekayaan pribadi untuk membuktikan kepada diri saya sendiri dan orang lain bahwa saya kompeten.	SS	S	N	TS	STS



**LAMPIRAN II**  
**PROFIL RESPONDEN**

**JenisKelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	37.2	37.2	37.2
	Perempuan	98	62.8	62.8	100.0
Total		156	100.0	100.0	

**Angkatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2017	50	32.1	32.1	32.1
	2018	42	26.9	26.9	59.0
	2019	11	7.1	7.1	66.0
	2020	53	34.0	34.0	100.0
	Total	156	100.0	100.0	

### LAMPIRAN III

### UJI VALIDITAS

#### Uji Validitas Ciri Kepribadian *Extraversion*

Correlations

		E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10	Total_ E
E01	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 156	.303* 156	.335* 156	.433* 156	.629* 156	.503* 156	.280* 156	.430* 156	.375* 156	.236* 156	.709** 156
E02	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.303* 156	1 156	.281* 156	.135 156	.320* 156	.255* 156	.346* 156	.113 156	.386* 156	.180* 156	.521** 156
E03	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.335* 156	.281* 156	1 156	.323* 156	.418* 156	.300* 156	.229* 156	.416* 156	.274* 156	.202* 156	.591** 156
E04	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.433* 156	.135 156	.323* 156	1 156	.547* 156	.537* 156	.118 156	.421* 156	.188* 156	.251* 156	.624** 156

E05	Pearson Correlation	.629*	.320*	.418*	.547*	1	.626*	.173*	.511*	.283*	.353*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.031	.000	.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
E06	Pearson Correlation	.503*	.255*	.300*	.537*	.626*	1	.314*	.522*	.228*	.360*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
E07	Pearson Correlation	.280*	.346*	.229*	.118	.173*	.314*	1	.315*	.420*	.399*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.142	.031	.000		.000	.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
E08	Pearson Correlation	.430*	.113	.416*	.421*	.511*	.522*	.315*	1	.388*	.370*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.162	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
E09	Pearson Correlation	.375*	.386*	.274*	.188*	.283*	.228*	.420*	.388*	1	.509*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.019	.000	.004	.000	.000		.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
E10	Pearson Correlation	.236*	.180*	.202*	.251*	.353*	.360*	.399*	.370*	.509*	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.003	.024	.011	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000

N		156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
Total_	Pearson	.709*	.521*	.591*	.624*	.766*	.734*	.559*	.702*	.614*	.587*	1
E	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Ciri Kepribadian Agreeableness

#### Correlations

		A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	Total_
		A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A
A01	Pearson	1	.271*	.164*	.439*	.288*	.164*	.345*	.183*	.136	.273*	.631**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)		.001	.041	.000	.000	.041	.000	.022	.089	.001	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A02	Pearson	.271*	1	.365*	.408*	.396*	.226*	.259*	.235*	.109	.216*	.605**
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.005	.001	.003	.177	.007	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A03	Pearson	.164*	.365*	1	.288*	.368*	.283*	.000	.205*	.135	.029	.506**
	Correlation	*	*		*	*	*		*			
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.000	.000	.000	1.000	.010	.093	.722	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A04	Pearson	.439*	.408*	.288*	1	.374*	.097	.205*	.168*	.084	.137	.581**
	Correlation	*	*	*		*		*	*		*	



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.231	.010	.036	.295	.087	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A05	Pearson Correlation	.288*	.396*	.368*	.374*	1	.134	.075	.091	.097	.082	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.096	.350	.260	.226	.309	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A06	Pearson Correlation	.164*	.226*	.283*	.097	.134	1	.144	.073	.066	.096	.429**
	Sig. (2-tailed)	.041	.005	.000	.231	.096		.073	.368	.415	.231	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A07	Pearson Correlation	.345*	.259*	.000	.205*	.075	.144	1	.071	.166*	.453*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	1.000	.010	.350	.073		.380	.038	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A08	Pearson Correlation	.183*	.235*	.205*	.168*	.091	.073	.071	1	.023	-.018	.310**
	Sig. (2-tailed)	.022	.003	.010	.036	.260	.368	.380		.780	.824	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
A09	Pearson Correlation	.136	.109	.135	.084	.097	.066	.166*	.023	1	.201*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.089	.177	.093	.295	.226	.415	.038	.780		.012	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

A10	Pearson Correlation	.273*	.216*	.029	.137	.082	.096	.453*	-.018	.201*	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.722	.087	.309	.231	.000	.824	.012		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
Total_A	Pearson Correlation	.631*	.605*	.506*	.581*	.523*	.429*	.578*	.310*	.450*	.549*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Ciri Kepribadian *Openness to New Experience*

#### Correlations

		O01	O02	O03	O04	O05	O06	O07	O08	O09	O10	Total_O
O01	Pearson Correlation	1	.132	.228*	.321*	.208*	.110	.242*	-.090	.007	.178*	.507**
	Sig. (2-tailed)		.101	.004	.000	.009	.171	.002	.264	.927	.026	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O02	Pearson Correlation	.132	1	.259*	.054	-.060	.132	.149	.081	.158*	.228*	.428**
	Sig. (2-tailed)	.101		.001	.501	.458	.100	.064	.317	.049	.004	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O03	Pearson Correlation	.228*	.259*	1	.157*	.161*	.106	.634*	.082	-.008	.149	.596**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.106	.000	.082	.927	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.050	.045	.188	.000	.311	.925	.063	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O04	Pearson Correlation	.321*	.054	.157*	1	.075	.093	.181*	.009	-.052	.112	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000	.501	.050		.351	.247	.023	.908	.521	.166	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O05	Pearson Correlation	.208*	-.060	.161*	.075	1	.173*	.168*	-.101	.117	.092	.385**
	Sig. (2-tailed)	.009	.458	.045	.351		.031	.036	.208	.146	.252	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O06	Pearson Correlation	.110	.132	.106	.093	.173*	1	.340*	.133	.184*	.197*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.171	.100	.188	.247	.031		.000	.097	.022	.014	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O07	Pearson Correlation	.242*	.149	.634*	.181*	.168*	.340*	1	.137	.046	.189*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.002	.064	.000	.023	.036	.000		.089	.569	.018	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O08	Pearson Correlation	-.090	.081	.082	.009	-.101	.133	.137	1	.197*	.138	.327**
	Sig. (2-tailed)	.264	.317	.311	.908	.208	.097	.089		.014	.085	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

O09	Pearson Correlation	.007	.158*	-.008	-.052	.117	.184*	.046	.197*	1	.244*	.383**
	Sig. (2-tailed)	.927	.049	.925	.521	.146	.022	.569	.014		.002	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
O10	Pearson Correlation	.178*	.228*	.149	.112	.092	.197*	.189*	.138	.244*	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.026	.004	.063	.166	.252	.014	.018	.085	.002		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
Total_O	Pearson Correlation	.507*	.428*	.596*	.405*	.385*	.512*	.663*	.327*	.383*	.542*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Ciri Kepribadian *Conscientiousness*

#### Correlations

		C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	Total_C
C01	Pearson Correlation	1	.247*	.225*	.221*	.037	.234*	.059	.221*	.044	.059	.447**
	Sig. (2-tailed)		.002	.005	.005	.648	.003	.467	.005	.589	.468	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C02	Pearson Correlation	.247*	1	.129	.022	.221*	.051	.178*	-.035	.084	-.092	.342**

	Sig. (2-tailed)	.002		.108	.786	.006	.528	.026	.664	.295	.253	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C03	Pearson Correlation	.225*	.129	1	.262*	.143	.130	.051	.223*	.084	.069	.501**
	Sig. (2-tailed)	.005	.108		.001	.075	.106	.529	.005	.296	.395	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C04	Pearson Correlation	.221*	.022	.262*	1	.509*	.078	.101	.114	.063	.163*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.005	.786	.001		.000	.331	.212	.158	.435	.042	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C05	Pearson Correlation	.037	.221*	.143	.509*	1	.051	.237*	-.007	.148	.228*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.648	.006	.075	.000		.528	.003	.929	.065	.004	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C06	Pearson Correlation	.234*	.051	.130	.078	.051	1	.046	.171*	.030	.125	.386**
	Sig. (2-tailed)	.003	.528	.106	.331	.528		.569	.033	.710	.121	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C07	Pearson Correlation	.059	.178*	.051	.101	.237*	.046	1	.250*	.479*	.175*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.467	.026	.529	.212	.003	.569		.002	.000	.029	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

C08	Pearson Correlation	.221*	-.035	.223*	.114	-.007	.171*	.250*	1	.205*	.163*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.005	.664	.005	.158	.929	.033	.002		.010	.042	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C09	Pearson Correlation	.044	.084	.084	.063	.148	.030	.479*	.205*	1	.099	.534**
	Sig. (2-tailed)	.589	.295	.296	.435	.065	.710	.000	.010		.221	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
C10	Pearson Correlation	.059	-.092	.069	.163*	.228*	.125	.175*	.163*	.099	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.468	.253	.395	.042	.004	.121	.029	.042	.221		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
Total_C	Pearson Correlation	.447*	.342*	.501*	.511*	.528*	.386*	.589*	.483*	.534*	.407*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Ciri Kepribadian *Neuroticism*

#### Correlations

		N01	N02	N03	N04	N05	N06	N07	N08	N09	N10	Total_ N
N01	Pearson Correlation	1	.267*	.520*	.369*	.305*	.212*	.234*	.323*	.168*	.067	.560**

	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.008	.003	.000	.036	.406	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N02	Pearson Correlation	.267*	1	.441*	.294*	.343*	.740*	.319*	.382*	.306*	.306*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N03	Pearson Correlation	.520*	.441*	1	.399*	.452*	.352*	.261*	.343*	.295*	.107	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.184	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N04	Pearson Correlation	.369*	.294*	.399*	1	.530*	.416*	.420*	.463*	.304*	.101	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.211	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N05	Pearson Correlation	.305*	.343*	.452*	.530*	1	.465*	.371*	.282*	.178*	.068	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.026	.402	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N06	Pearson Correlation	.212*	.740*	.352*	.416*	.465*	1	.341*	.326*	.283*	.220*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

N07	Pearson Correlation	.234*	.319*	.261*	.420*	.371*	.341*	1	.311*	.160*	.468*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.047	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N08	Pearson Correlation	.323*	.382*	.343*	.463*	.282*	.326*	.311*	1	.358*	.186*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.020	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N09	Pearson Correlation	.168*	.306*	.295*	.304*	.178*	.283*	.160*	.358*	1	.228*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.000	.026	.000	.047	.000		.004	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
N10	Pearson Correlation	.067	.306*	.107	.101	.068	.220*	.468*	.186*	.228*	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.406	.000	.184	.211	.402	.006	.000	.020	.004		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
Total_N	Pearson Correlation	.560*	.700*	.676*	.695*	.649*	.695*	.636*	.625*	.523*	.449*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### Uji Validitas Pilihan Karier: Tenaga Ahli

		Correlations						
		TA01	TA02	TA03	TA04	TA05	TA06	Total_TA
TA01	Pearson Correlation	1	.450**	.532**	.488**	.347**	.037	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.648	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156
TA02	Pearson Correlation	.450**	1	.562**	.524**	.299**	.062	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.439	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156
TA03	Pearson Correlation	.532**	.562**	1	.729**	.535**	-.065	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.423	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156
TA04	Pearson Correlation	.488**	.524**	.729**	1	.479**	.050	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.531	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156
TA05	Pearson Correlation	.347**	.299**	.535**	.479**	1	.089	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.269	.000
	N	156	156	156	156	156	156	156
TA06	Pearson Correlation	.037	.062	-.065	.050	.089	1	.288**
	Sig. (2-tailed)	.648	.439	.423	.531	.269		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156
Total_TA	Pearson Correlation	.692**	.732**	.820**	.813**	.684**	.288**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Validitas Pilihan Karier: Manajer

		Correlations					
		M01	M02	M03	M04	M05	Total_M
M01	Pearson Correlation	1	.768**	.578**	.430**	.470**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156
M02	Pearson Correlation	.768**	1	.563**	.528**	.456**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000

	N	156	156	156	156	156	156
M03	Pearson Correlation	.578**	.563**	1	.513**	.643**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156
M04	Pearson Correlation	.430**	.528**	.513**	1	.601**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	156	156	156	156	156	156
M05	Pearson Correlation	.470**	.456**	.643**	.601**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	156	156	156	156	156	156
Total_M	Pearson Correlation	.798**	.824**	.819**	.780**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Validitas Pilihan Karier: Akademisi

#### Correlations

		AK01	AK02	AK03	AK04	Total_AK
AK01	Pearson Correlation	1	.391**	.430**	.245**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	156	156	156	156	156
AK02	Pearson Correlation	.391**	1	.620**	.321**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	156	156	156	156	156
AK03	Pearson Correlation	.430**	.620**	1	.343**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	156	156	156	156	156
AK04	Pearson Correlation	.245**	.321**	.343**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	156	156	156	156	156
Total_AK	Pearson Correlation	.703**	.767**	.770**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN IV**  
**UJI RELIABILITAS**

**Uji Reliabilitas Ciri Kepribadian *Extraversion***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

**Reliability Statistics**

**Uji Reliabilitas Ciri Kepribadian *Agreeableness***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	10

**Uji Reliabilitas Ciri Kepribadian *Openness to New Experience***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	10

**Uji Reliabilitas Ciri Kepribadian *Conscientiousness***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	10

### Uji Reliabilitas Ciri Kepribadian *Neuroticism*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

### Uji Reliabilitas Pilihan Karier: Tenaga Ahli

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

### Uji Reliabilitas Pilihan Karier: Manajer

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

### Uji Reliabilitas Pilihan Karier: Akademisi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	4

**LAMPIRAN V**  
**STATISTIK DESKRIPTIF**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Extra	156	.00	10.00	4.3013	3.06367
Agree	156	.00	10.00	7.6090	1.99862
Open	156	.00	10.00	6.3013	2.19800
Conscientious	156	2.00	10.00	7.8397	1.88884
Neuro	156	.00	10.00	6.5577	2.89881
TenagaAhli	156	10.00	30.00	19.3590	3.88371
Manager	156	5.00	25.00	19.4167	3.27248
Akademisi	156	10.00	20.00	15.7115	2.39357
Valid N (listwise)	156				

## LAMPIRAN VI

### KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS DENGAN PILIHAN KARIER

**Correlations**

		Extra	Agree	Open	Conscientious	Neuro	Tenaga Ahli	Manajemen	Akademi
Extra	Pearson Correlation	1	.349*	.447*	.131	-.279**	-.074	.327**	.107
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.103	.000	.357	.000	.184
	N	156	156	156	156	156	156	156	156
Agree	Pearson Correlation	.349*	1	.146	.086	-.061	-.023	.284**	.096
	Sig. (2-tailed)	.000		.069	.287	.448	.772	.000	.232
	N	156	156	156	156	156	156	156	156
Open	Pearson Correlation	.447*	.146	1	.208**	-.224**	.104	.284**	.153
	Sig. (2-tailed)	.000	.069		.009	.005	.198	.000	.057
	N	156	156	156	156	156	156	156	156
Conscientious	Pearson Correlation	.131	.086	.208*	1	.001	.012	.079	-.096
	Sig. (2-tailed)	.103	.287	.009		.989	.879	.329	.234
	N	156	156	156	156	156	156	156	156

Neuro	Pearson	-		-					
	Correlation	.279*	-.061	.224*	.001	1	.101	-.068	-.050
	Sig. (2-tailed)	.000	.448	.005	.989		.211	.398	.534
	N	156	156	156	156	156	156	156	156
TenagaAhli	Pearson	-							
	Correlation	.074	-.023	.104	.012	.101	1	.293**	.155
	Sig. (2-tailed)	.357	.772	.198	.879	.211		.000	.054
	N	156	156	156	156	156	156	156	156
Manager	Pearson								
	Correlation	.327*	.284*	.284*	.079	-.068	.293**	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.329	.398	.000		.000
	N	156	156	156	156	156	156	156	156
Akademisi	Pearson								
	Correlation	.107	.096	.153	-.096	-.050	.155	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.184	.232	.057	.234	.534	.054	.000	
	N	156	156	156	156	156	156	156	156

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).