



**Career Adaptability Sebagai Variabel Prediktor Dalam Memprediksi Kesuksesan Karir Pada  
Fresh Graduate & Freelancer Akuntansi**

**Tia Mawaddah<sup>1</sup>, Lilik Handajani<sup>2</sup>, Adhitya Bayu Suryantara<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

E-mail: [tyaamwd0501@gmail.com](mailto:tyaamwd0501@gmail.com)<sup>1)</sup>

[lilikhandajani@unram.ac.id](mailto:lilikhandajani@unram.ac.id)<sup>2)</sup>

[adhityabayu@unram.ac.id](mailto:adhityabayu@unram.ac.id)<sup>3)</sup>

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 November  
2023

Received in Revised 05  
November 2024

Accepted 30 November  
2024

Keyword's :

Career Adaptability,  
Kesuksesan Karir, Fresh  
graduate Akuntansi dan  
freelancers

ABSTRACT

*The term unemployment is closely related to the phrase minimal education, this is because college graduates cannot guarantee that they will easily get a job. A person's readiness in choosing a career is known as the concept of career adaptability. The real achievement felt by individuals accumulated from their work experience is called career success. The research method used is quantitative and the results of this research show that Career Adaptability has a significant positive effect on freelancers and fresh graduates in accounting. This can be seen from the indicators in the Career Adaptability variable, namely (Concern, Control, Curiosity and Confidence) and the Career Success indicators, namely (Job Level, Salary and Bonus, Contribution, Ability and Work-Life Balance) which are owned by freelancers and fresh graduate in accounting.*

Istilah pengangguran lekat dengan kalimat minim pendidikan, hal tersebut disebabkan lulusan perguruan tinggi belum bisa menjamin dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Kesiapan seseorang dalam memilih karirnya dikenal dengan konsep adaptabilitas karir atau *Career Adaptability*. Pencapaian nyata yang dirasakan oleh individu yang terakumulasi dari pengalaman kerja mereka disebut dengan Kesuksesan karir. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dan didapatkan hasil pada penelitian ini bahwa *Career Adaptability* berpengaruh positif signifikan terhadap *freelancer* dan *fresh graduate* akuntansi. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator pada variabel *Career Adaptability* yakni (*Concern, Control, Curiosity dan Confidence*) dan indikator Kesuksesan Karir yaitu (*Job Level, Gaji dan Bonus, Kontribusi, Kemampuan dan Work-Life Balance*) yang telah dimiliki oleh *freelancer* dan *freshgraduate* akuntansi.

AKUISISI : Jurnal Akuntansi

Website : <http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

\* Corresponding author. Telp.: +62882-1594-6268.

E-mail address: [tyaamwd0501@gmail.com](mailto:tyaamwd0501@gmail.com)

Peer review under responsibility of Akuisisi : Accounting Journal. [2477-2984](https://doi.org/10.24217).

<http://dx.doi.org/10.24217>

## PENDAHULUAN

Istilah Pengangguran lekat dengan kalimat (minim Pendidikan), Hal yang menyebabkan banyak sarjana yang masih menganggur antara lain, terjadinya *miss match* dan *underqualified* atau yang dipelajari selama perkuliahan tidak sesuai dengan kebutuhan kerja, berbeda halnya dunia kerja disebabkan adanya lulusan sarjana tetapi kemampuannya tidak menunjukkan sarjananya dan ketidakmampuan individu menjadikan pendidikannya sebagai arah karir. Hal tersebut disebabkan karena individu tidak mempersiapkan diri dengan maksimal, lalu dampak yang diterima ialah akan susah menemukan pekerjaan dengan cepat (Sa'diyah, 2019). Ketika seseorang telah siap atau matang dalam memilih karirnya disebut dengan konsep adaptabilitas karir atau disebut dengan *Career Adaptability*.

Teori adaptabilitas karir menurut Savickas (1997) di artikan sebagai cara seseorang dalam menangani tugas yang diprediksi pada pekerjaan, juga dapat menghadapi transformasi pada dunia kerja. beliau menambahkan bahwa adaptabilitas karir dianggap sebagai kematangan serta kemahiran seseorang dalam menghadapi karir. Menurut perspektif ahli Ebenehi et al, (2016) mengungkapkan ada empat 4C dimensi beradaptasi karir, yang meliputi Perhatian (*Concern*), Kontrol (*Control*), keingintahuan (*Couriosity*), dan Keyakinan (*Confidence*). Sukses memiliki makna berhasil dan beruntung (KBBI), Sukses didefinisikan sebagai suatu kehormatan atau prestasi yang dikaitkan dengan pencapaian suatu kedudukan seseorang dalam status sosialnya. Seseorang dikatakan sukses jika orang tersebut telah memberikan manfaat kepada dirinya sekaligus kepada orang lain atau lingkungan. Menurut (Savickas, (2005). Indikator kesuksesan karir adalah (Job level, Gaji dan bonus, kontribusi, skill/kemampuan dan work-life balance).

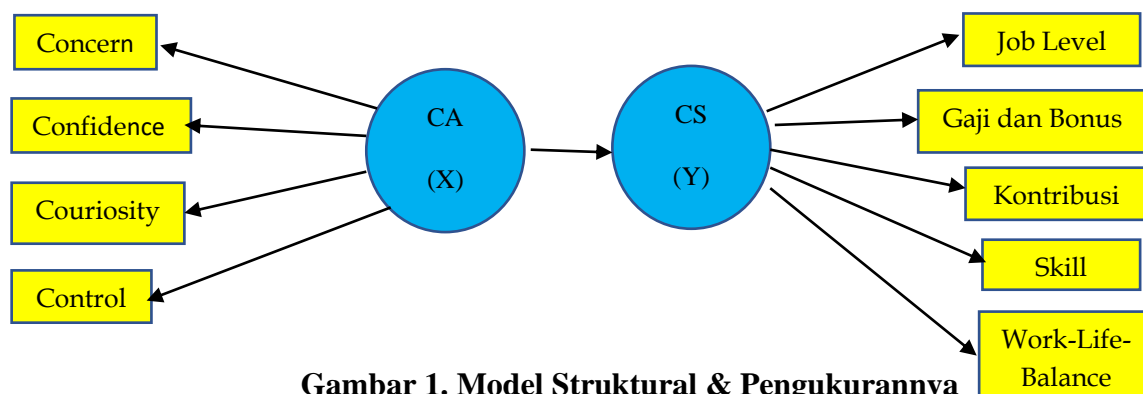
Kesuksesan karir yang diaslami seseorang tentu saja tidaklah antara satu dengan yang lainnya. Ada seseorang yang mudah menggapai kesuksesan pada karirnya sesuai dengan yang diharapkannya, ada pula seseorang yang harus melewati proses jatuh bangun yang panjang dalam menggapai kesuksesan yang diharapkan, salah satu faktor utama dalam proses menggapai karir seseorang ialah waktu dan tenaga (A. Karir et al., 2017). Dalam kesuksesan karir terdapat 2 jenis, pertama kesuksesan karir objektif atau nyata, yaitu kesuksesan yang bisa dinilai dan di ukur. Kedua kesuksesan karir subjektif yaitu yang sudah dimiliki oleh individu itu sendiri (Mahendra, 2017). Kesuksesan karir subjektif itu sendiri berkaitan dengan pandangan atau hal positif yang dimiliki individu terhadap karirnya sendiri. Pandangan tentang kesuksesan karir setiap individu berbeda-beda walaupun jabatan serta gaji yang setara (Smale et al., 2019). Kesuksesan karir diukur dari minat serta harapan individu itu sendiri (Karir, 2022).

*Freelancer* merupakan individu yang bekerja setengah jam dari jam kerja normal atau full time, serta tidak memiliki kontrak dengan perusahaan tempatnya bekerja. Disisi lain seorang

*freelancer* juga dapat bekerja pada perusahaan lainnya. generasi Z menyebutnya dengan istilah (part time) atau pekerja lepas. Seorang *Freelancer* bekerja dengan menawarkan dan memberikan jasa berupa keahlian spesifik yang dimilikinya kepada klien (Zammitti et al 2021). Istilah lain *freelancer* yakni *on-demand worker* (seorang yang mau bekerja kapanpun pada saat dibutuhkan). Munculnya mereka karena diantaranya banyak perusahaan sulit menemukan seorang *freelancer* (Khanifah, 2021).

Menurut KBBI *Fresh graduate* merupakan istilah untuk individu yang telah lulus dari Perguruan Tinggi atau Universitas. Pendidikan yang ditempuh biasanya rentang 3,5 tahun hingga 4 tahun. Setelah itu individu tersebut akan mencari pekerjaan untuk segera mengaplikasikan ilmu yang didapat. Istilah *fresh graduate* disebut karena memiliki rentang 6 bulan setelah diwisuda serta resmi mendapat ijazah. Untuk seorang *fresh graduate*, mendapatkan pekerjaan memiliki tantangan yang sulit, sebab sarjana yang lulus setiap tahun jumlahnya semakin bertambah, namun lapangan pekerjaan yang tersedia tidak balance (seimbang) dengan jumlah *fresh graduate* yang ada pada saat ini. Salah satu hal. (Fachrurrazi 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada *Career Adaptability* terhadap Kesuksesan Karir namun bertentangan dengan penelitian Sa'diyah, (2019) dan Sakinah, (2021) menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Career Adaptability* terhadap kesuksesan karir

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif *Career Adaptability* (X) terhadap kesuksesan kerja (Y) *fresh graduate* akuntansi & *freelancer*.



Gambar 1. Model Struktural & Pengukurannya

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yakni pendekatan kuantitatif korelasional, model pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya, hubungan variabel ini didapat dari data yang akan diolah menggunakan teknik statistik penelitian korelasi untuk mempermudah memahami suatu fenomena yang diteliti dan tidak ada pemberian perlakuan yang khusus terhadap subjek.

Alat analisis yang digunakan ialah aplikasi SEM-PLS dan alat pengumpulan data menggunakan Kuesioner skala CAAS (*Career Adaptabilities Scale*) disebarikan dalam bentuk Google Formulir. Tahapan analysis merancang model structural (*Inner Model*), merancang model pengukuran model (*Outer Model*) seperti (*convergent validity, discriminant validity, composite reliability*) Lalu mengkonstruksi diagram jalur, evaluasi *Goodness of fit* dan kelayakan model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data *Freelancer*

#### *Convergent Validity*

*Convergent Validity* pada SmartPLS dapat dilihat melalui nilai *loading factor* yang telah diolah sebelumnya dalam menguji variabel. Jika nilai korelasi di atas 0.70 artinya seseorang dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan). Namun, Loading Faktor 0.50 hingga 0.60 dikatakan bisa diterima (Ghozali, 2014). Berikut ditampilkan tabel 1.1 nilai loading factor pada penelitian ini.

**Tabel 1. Loading Factor**

Job Level1	0.800
Job Level2	0.809
Job Level3	0.861
Job Level4	0.847
Kemampuan1	0.782
Kemampuan2	0.866
Kemampuan3	0.898
Kemampuan4	0.908
Kontribusi1	0.885
Kontribusi10	0.900
Kontribusi11	0.873
Kontribusi12	0.885
Kontribusi2	0.901
Kontribusi3	0.761
Kontribusi4	0.861
Kontribusi5	0.862
Kontribusi6	0.868
Kontribusi7	0.843
Kontribusi8	0.844
Kontribusi9	0.829
Work-Life Balance	0.701
Work-Life Balance1	0.820

Sumber : Data diolah 2023

#### *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* di uji dengan nilai- nilai *cross loading* dimana pada indikator konstruk tidak akan sama dengan indikator lainnya serta konstruk yang dituju akan mengumpul.

**Tabel 2. Cross Loading**

INDIKATOR	CA (X)	CS (Y)
Concern1	0.891	0.814
Concern2	0.891	0.738
Confidence1	0.884	0.690
Confidence10	0.876	0.726
Confidence11	0.884	0.733
Confidence12	0.669	0.665
Confidence13	0.889	0.772
Confidence14	0.852	0.764
Confidence15	0.908	0.839
Confidence2	0.905	0.728
Confidence3	0.853	0.786
Confidence4	0.866	0.752
Confidence5	0.943	0.790
Confidence6	0.839	0.677
Confidence7	0.947	0.818
Confidence8	0.914	0.793
Confidence9	0.833	0.714
Control2	0.622	0.542
Control1	0.826	0.760
Couriosity1	0.835	0.778
Couriosity2	0.865	0.817
Couriosity3	0.814	0.799
Couriosity4	0.892	0.848
Couriosity5	0.891	0.856
Gaji dan Bonus1	0.656	0.797
Gaji dan Bonus2	0.552	0.707
Job Level1	0.942	0.800
Job Level2	0.832	0.809
Job Level3	0.831	0.861
Job Level4	0.824	0.847
Kemampuan1	0.571	0.782
Kemampuan2	0.671	0.866
Kemampuan3	0.823	0.898
Kemampuan4	0.841	0.908
Kontribusi1	0.792	0.885
Kontribusi10	0.793	0.900
Kontribusi11	0.764	0.873
Kontribusi12	0.750	0.885
Kontribusi2	0.735	0.901
Kontribusi3	0.540	0.761
Kontribusi4	0.709	0.861
Kontribusi5	0.758	0.862
Kontribusi6	0.713	0.868
Kontribusi7	0.744	0.843

Kontribusi8	0.633	0.844
Kontribusi9	0.761	0.829
Work-Life Balance2	0.669	0.701
Work-Life Balance1	0.701	0.820

Sumber : Data Diolah 2023

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji konstruk pada indikator. Kriteria yang menjadi tolak ukur pada uji realibilitas ini ialah *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*, dianggap *reliable* (dapat diandalkan) apabila *composite reliability* dan *Cronbach alpha* bernilai  $<0.70$  (Ghozali, 2014).

**Tabel 3. Composite Reliability & Cronbach's alpha**

Konstruk	Composite reliability	Cronbach's alpha
CA (X)	0.986	0.984
CS (Y)	0.984	0.982

Sumber : Data Diolah 20223

### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model merupakan pengujian untuk mengevaluasi bukti kekuatan dari sampel serta memberikan dasar dalam mengambil keputusan terhadap populasi yang telah di uji. Tujuannya sendiri agar mengetahui hipotesis diterima atau ditolak.

**Tabel 4. R-square**

Konstruk	R-square
CS (Y)	0.786

Sumber : Data Diolah 2023

**Tabel 5. Result For Inner Weight Path Coefficient (Mean,STDEV,T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	p-value
CA (X) -> CS (Y)	0.886	0.880	0.054	16.530	0.000

Sumber : Data Diolah 2023

Hasil tabel 5 diatas menunjukkan koefisien parameter 0.886 yang menunjukkan adanya pengaruh positif career adaptability (CA) terhadap Career Succes (CS). Dengan nilai t-statistik sebesar 16.530 dengan nilai p value (uji 2 arah) sebesar  $0.000 < 0.05$ . serta 0.886 dari nilai koefisien regresi (original sample).

### Analisis Data Fresh Graduate

#### Convergent Validity

*Convergent Validity* pada SmartPLS dapat dilihat melalui nilai *loading factor* yang telah diolah sebelumnya dalam menguji variabel. Apabila nilai korelasi di atas 0.70 maka seseorang dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan). Ghozali (2014) *Outer Loading* dengan nilai 0.50 sampai 0.60 dikatakan bisa diterima Berikut nilai *loading factor* pada penelitian ini ditampilkan pada tabel 6.

**Tabel 6. Outer Loading**

INDIKATOR	CA (X)	CS (Y)
Concern1	0.804	
Concern2	0.661	
Concern3	0.622	
Concern4	0.629	
Confidence1	0.811	
Confidence2	0.816	
Confidence3	0.812	
Confidence4	0.749	
Confidence5	0.923	
Control1	0.748	
Control10	0.835	
Control11	0.625	
Control12	0.778	
Control2	0.862	
Control3	0.797	
Control4	0.876	
Control5	0.749	
Control6	0.740	
Control7	0.847	
Control8	0.766	
Control9	0.856	
Curiosity1	0.842	
Curiosity2	0.832	
Curiosity3	0.795	
Gaji dan Bonus 1		0.674
Gaji dan Bonus 2		0.797
Gaji dan Bonus 3		0.831
Job Level1		0.758
Job Level2		0.795
Kontribusi1		0.919
Kontribusi2		0.876
Kontribusi3		0.726
Kontribusi4		0.905
Pengalaman1		0.899
Pengalaman10		0.810
Pengalaman11		0.737
Pengalaman2		0.900
Pengalaman3		0.908
Pengalaman4		0.657
Pengalaman5		0.897
Pengalaman6		0.858
Pengalaman7		0.599
Pengalaman8		0.834
Pengalaman9		0.720
Work Life-Balance1		0.758
Work Life-Balance2		0.814
Work Life-Balance3		0.860
Work Life-Balance4		0.771

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan pengujian *Convergen Validity* yang disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi nilai *Convergen Validity* yakni diatas

<0.50.

*Discriminant Validity*

Pada *Discriminant Validity* di uji dengan nilai- nilai *cross loading* dimana indikator pada konstruk satu dengan lainnya tidak sama

**Tabel 7. Cross Loading**

INDIKATOR	CA (X)	CS (Y)
Concern1	0.804	0.790
Concern2	0.661	0.647
Concern3	0.622	0.671
Concern4	0.629	0.620
Confidence1	0.811	0.818
Confidence2	0.816	0.800
Confidence3	0.812	0.756
Confidence4	0.749	0.762
Confidence5	0.923	0.936
Control1	0.748	0.698
Control10	0.835	0.811
Control11	0.625	0.574
Control12	0.778	0.779
Control2	0.862	0.838
Control3	0.797	0.755
Control4	0.876	0.886
Control5	0.749	0.767
Control6	0.740	0.727
Control7	0.847	0.820
Control8	0.766	0.734
Control9	0.856	0.836
Curiosity1	0.842	0.806
Curiosity2	0.832	0.815
Curiosity3	0.795	0.756
Gaji dan Bonus 1	0.662	0.674
Gaji dan Bonus 2	0.804	0.797
Gaji dan Bonus 3	0.790	0.831
Job Level1	0.724	0.758
Job Level2	0.809	0.795
Kontribusi1	0.927	0.919
Kontribusi2	0.835	0.876
Kontribusi3	0.757	0.726
Kontribusi4	0.917	0.905
Pengalaman1	0.875	0.899
Pengalaman10	0.824	0.810
Pengalaman11	0.744	0.737
Pengalaman2	0.861	0.900
Pengalaman3	0.850	0.908
Pengalaman4	0.640	0.657
Pengalaman5	0.899	0.897
Pengalaman6	0.858	0.858
Pengalaman7	0.585	0.599

Pengalaman8	0.808	0.834
Pengalaman9	0.702	0.720
Work Life-Balance1	0.736	0.758
Work Life-Balance2	0.770	0.814
Work Life-Balance3	0.802	0.860
Work Life-Balance4	0.804	0.790

Sumber : Data Diolah 2023

### Uji Reliabilitas

Terdapat dua kriteria pada uji reliabilitas dalam mengukur konstruk yaitu *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Apabila nilai pada keduanya  $>0.70$  maka dapat dikatakan *reliable* (Ghozali, 2014)

**Tabel 8. Composite Reliability**

Konstruk	Composite reliability	Cronbach's alpha
CA (X)	0.975	0.972
CS (Y)	0.979	0.976

Sumber : Data Diolah 20223

### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model untuk mengevaluasi bukti kekuatan dari sampel serta memberikan dasar dalam mengambil keputusan terhadap populasi yang telah di uji. Tujuannya sendiri agar mengetahui hipotesis diterima atau ditolak.

**Tabel 9. R-Square**

Konstruk	R-square
CS (Y)	0.962

Sumber : Data Diolah 2023

**Tabel 10. Result For Inner Weight Path Coefficient (Mean,STDEV,T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P-value
CA (X) - > CS (Y)	0.981	0.979	0.01	98.253	0.000

Sumber : Data Diolah 2023

### Pembahasan

*Career adaptability* berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir pada *freelance* dan *fresh graduate* akuntansi. Bahwa *career adaptability* berperan penting dalam memprediksi kesuksesan individu sesuai dengan pengukuran pada penelitian ini dapat dilihat dari indikator-indikator pada variabel *Career Adaptability* yakni (*Concern, Control, Curiosity dan Confidence*) dan indikator Kesuksesan Karir yaitu (Job Level, Gaji dan Bonus, Kontribusi, Kemampuan dan *Work-Life Balance*) pada *freelancer* dan *fresh graduate* akuntansi. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan, maka dibuktikannya nilai t-statistik sebesar 16.530 dengan nilai p-value (uji 2 arah) sebesar  $0.000 < 0.05$ . dihasilkan 0.886

yakni nilai koefisien regresi (original sample), sehingga dapat disimpulkan *career adaptability* sebagai variabel prediktor untuk memprediksi kesuksesan karir pada *freelancer* memiliki pengaruh positif signifikan, sehingga H0 diterima.

Ketika seseorang mampu melawan tantangan serta transisi pada karirnya, maka individu akan mengalami kepuasan dan kesejahteraan dalam karirnya salah satunya ialah *freelancer*, sejalan dengan penelitian dari Sakinah (2021) dan Bollman & Rossier (2015) pribadi yang mampu mengatur serta menyelesaikan tantangan, ketidakpastian dan membuat nyaman dirinya sendiri dalam menghadapi masalah yang menguras emosi *negative* dan meminimalisir stress kerja yang lebih rendah disebut memiliki adaptabilitas karir yang baik dapat lebih

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis statistik yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa *Career Adaptability* (CA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan kerja pada *Fresh graduate*. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikannya nilai t-statistik sebesar 98.253 maka memiliki pengaruh signifikan dan dengan p-value (uji 2 arah)  $0.000 < 0.05$ . Arah hubungan antara *career adaptability* dengan pada *fresh graduate* adalah positif signifikan sehingga H0 diterima.

Hal yang mempengaruhi adaptabilitas karir pada *fresh graduate* sebagian telah memiliki kesiapan (*concern*) untuk menghadapi dunia kerja baik dari kemampuan, kontribusi, control (*control*) diri, kepercayaan diri (*confidence*) dan keingintahuan (*curiosity*) untuk mempelajari hal baru. Bagi sebagian *fresh graduate* akuntansi masih belum memikirkan terkait Gaji yang diharapkan, pangkat yang diinginkan dan keseimbangan hidup (*work-life balance*). Sebagiannya lagi telah mempersiapkan semuanya dengan matang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Karir (2022) menyatakan kesuksesan karir berpengaruh positif terhadap Kesuksesan karir Subjektif, bertentangan dengan penelitian Sa'diyah, (2019) dan Sakinah, (2021) menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Career Adaptability* terhadap kesuksesan karir. Lalu menurut Papalia & Feldman (2008) dalam penelitiannya mengatakan saat usia 18–20 tahun dapat dikatakan telah mampu memecahkan masalah, memberi penilaian moral yang ruwet dan merancang masa depan. Saran bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk menggunakan metode wawancara dalam pengumpulan data agar mengetahui fenomena lainnya yang dilihat dan mendapatkan data sesuai dengan harapan peneliti dan bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti objek lain yang sekiranya unik untuk diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali Imam Abu Hamid. 2019. Ringkasan Ihya' 'Ulumuddin, terj. Achmad Sunarto. Surabaya: Mutiara Ilmu
- Andika, B. W., & Sari, R. C. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN KOMUNIKASI, ADAPTABILITAS, WORK ETHICS, LOGICAL THINKING, DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 9(6), 41–64. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/17726>
- Aridha, H., Dwi, M., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., & Mangkurat, U. L. (n.d.). *GANGGUAN LOW VISION*. 85–95.
- Bidang, D. I., & Pemerintah, A. (2019). *Persepsi minat mahasiswa s1 akuntansi terhadap karir di bidang akuntansi pemerintahan*. 1(1), 198–216.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). *Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria*. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Manajemen, P. (2021). *Pemanfaatan Fitur Analisis Data Freelancer Menggunakan K-Means*.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which Career Adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010
- Ghozali, I. (2014) *Strutural Equation Modeling*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Karir, A., Awal, D., Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2017). *Adaptabilitas Karir Dewasa Awal*. 361–370.
- Karir, D. K. (2022). *Kesuksesan Karir Subjektif: Peranan Keseimbangan Kehidupan Keluarga-Kerja Dan Komitmen Karir*. 1–11.
- Mahendra, V. P. S. (2017). PENGARUH KOMITMEN KARIR DAN MOTIVASI KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF KARYAWAN PADA PT BANK BTN BEKASI. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 170–180. <https://doi.org/10.25170/JM.V14I2.787>
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Journal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 21–30.
- Sa'diyah, E. K. (2019). *Career adaptability pada mahasiswa universitas negeri semarang*. 1–54. <https://lib.unnes.ac.id/33613/>
- Sakinah, Nur. (2021) Hubungan Adaptabilitas karir dengan kesuksesan karir subjektif pada freelancer graphic design. 7,6.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1997.TB00469.X>
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ John Wiley. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.). Retrieved August 26, 2022, from [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.asp](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.asp)

[x?ReferenceID=1733280](#)

- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Gianecchini, M., Kaše, R., Lazarova, M., Reichel, A., Rozo, P., Verbruggen, M., Adeleye, I., Andresen, M., Apospori, E., Babalola, O., Briscoe, J. P., Cha, J. S., Chudzikowski, K.,
- Zammiti, A., Magnano, P., & Santisi, G. (2021). The Concepts of Work and Decent Work in Relationship With Self-Efficacy and Career Adaptability: Research With Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence. *Frontiers in Psychology*, *12*(March), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721>