

**PENGARUH *CAREER CALLING* TERHADAP *LEARNING ENGAGEMENT*
YANG DIMEDIASI OLEH *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA
AKHIR FAKULTAS EKONOMI BISNIS PADA UNIVERSITAS NEGERI
PADANG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) di Universitas Negeri Padang*



Oleh:

Zaki Andini

2021/21059229

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

BALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH CAREER CALLING TERHADAP LEARNING
ENGAGEMENT YANG DIMEDIASI OLEH CAREER ADAPTABILITY
PADA MAHASISWA AKHIR FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

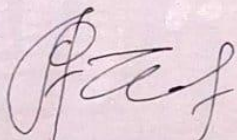
NAMA : ZAKI ANDINI
NIM/BP : 21059229/2021
DEPARTEMEN : MANAJEMEN (S1)
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Padang, Juni 2025

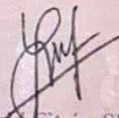
Disetujui Oleh:

Mengetahui
Ketua Departemen Manajemen

Pembimbing,



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 198207222010122002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaki Andini
Bp/Nim : 2021/21059229
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jalan Campago No 1 Inkorba, Sumatera Barat.
No. HP : 082171715155
Judul Skripsi : Pengaruh Career Calling terhadap Learning Engagement yang di mediasi oleh Career Adaptability pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Bisnis pada Universitas Negeri Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Juni 2025



Zaki Andini
NIM.21059229

ABSTRAK

Zaki Andini : Pengaruh *Career Calling* terhadap *Learning Engagement* yang di mediasi oleh *Career Adaptability* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang (2021/21059229)

Dosen Pembimbing : Yuki Fitria, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career calling* terhadap *learning engagement* yang dimediasi oleh *career adaptability* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Permasalahan yang diangkat adalah rendahnya keterlibatan belajar (*learning engagement*) mahasiswa, kurang optimalnya *career calling*, serta belum maksimalnya *career adaptability* mahasiswa dalam menghadapi tantangan akademik maupun persiapan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis Partial Least Square (PLS 4).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Career calling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning engagement*. (2) *Career calling* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. (3) *Career adaptability* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *learning engagement*. (4) *Career calling* terhadap *learning engagement* melalui *career adaptability* juga menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi belum mampu memperkuat hubungan *career calling* dengan *learning engagement*.

Kesimpulannya, peningkatan *learning engagement* mahasiswa lebih dipengaruhi secara langsung oleh *career calling* dibandingkan melalui mediasi *career adaptability*. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penguatan *career calling* melalui bimbingan karier, dukungan akademik, dan pengembangan diri agar mahasiswa memiliki arah tujuan karier yang jelas serta lebih terlibat aktif dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: *Career Calling, Career Adaptability, Learning Engagement*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Career Calling terhadap Learning Engagement yang Dimediasi oleh Career Adaptability pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dan junjungan Nabi Muhammad SAW atas limpahan rahmat dan karunia-Nya.
2. Ama dan Apa tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, motivasi, serta dukungan moril maupun materil.
3. Ibu Yuki Fitria, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, arahan, serta masukan berharga selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
5. Terima kasih juga kepada kepada Abang-Abang saya yaitu Rahmatul Anggi Andini, Ifdal Andini dan Husnul Andini, yang telah membiayai perkuliahan selama ini dan memberikan arahan yang terbaik buat saya selama ini.
6. Sahabat-sahabat terbaik penulis, yaitu Salma Nabila, Farhan Maulana, Rahmat Alwi, dan sahabat KARIK SKUY yang selalu memberikan semangat, kebersamaan, serta dukungan moral dalam setiap proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi

ini.

7. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Padang, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan penelitian.....	13
F. Manfaat penelitian.....	14
BAB II.....	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Kajian Teoritis	16
B. Hubungan Antar Variabel	30
C. Penelitian Terdahulu	34
D. Kerangka Konseptual.....	38
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III	41
METODE PENELITIAN.....	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
D. Definisi Operasional	45
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	49

F. Jenis dan Sumber Data.....	51
G. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum dan objek penelitian.....	61
1. Gambaran Umum Universitas Negeri Padang.....	61
2. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	61
3. Visi dan Misi Universitas Negeri Padang.....	62
B. Hasil Penelitian.....	62
1. Deskripsi dan Karakteristik Responden	64
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
C. Analisa Output PLS.....	72
1. Model pengukuran (Outer Model).....	72
2. Model Struktural (Inner Model).....	78
3. Pengujian Hipotesis	79
D. Pembahasan	84
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
1. Bagi Pihak Universitas	96
2. Bagi Peneliti yang Akan Datang.....	98
C. Keterbatasan.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Pra-Survey Tentang Learning engagement Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Negeri Padang.....	4
Tabel 2 Hasil Pra-Survey Tentang Career Calling Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Negeri Padang.....	6
Tabel 3 Hasil Pra-Survey Tentang Career Adaptability Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Negeri Padang	9
Tabel 4 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 5 Rekapitulasi mahasiswa tahun masuk 2021 pada program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang tahun 2024	43
Tabel 6 Sampel Penelitian.....	45
Tabel 7 Skala Likert	50
Tabel 8 Capaian Responden	54
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	64
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Learning Engagement.....	65
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Career Calling	67
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Career Adaptability	69
Tabel 14 Uji Validitas	73
Tabel 15 Dimensi Learning Engagement Yang Di Drop.....	76
Tabel 16 Dimensi Career Adaptability Yang Di Drop	76
Tabel 17 Hasil Analisis AVE.....	77
Tabel 18 Hasil Analisi Composite Reliability.....	78
Tabel 19 Hasil Analisis R-square	78
Tabel 20 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.	79
Tabel 21 Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung.....	82
Tabel 22 Pengaruh Career Calling (x), Learning Engagement(Y) Dan Career Adaptability(Z).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 kerangka konseptual	38
Gambar 2. Model Awal Hubungan Variabel Yang Diteliti	74
Gambar 3. Model Akhir Hubungan Variabel Yang Diteliti	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUISIONER PENELITIAN.....	104
Lampiran 2 TABULASI DATA.....	117

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan individu yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan akan menyelesaikan studinya untuk mempersiapkan transisi menuju dunia karier dengan mengupayakan kesuksesan akademik. Kesuksesan akademik mengacu terhadap pencapaian yang diperoleh melalui pemahaman ilmu pengetahuan atau prestasi dalam bidang akademis atau pendidikan yang selalu terkait dengan hasil belajar dan prestasi akademik yang dicapai (Ayda Tatsa Asyari1, 2018). Akan tetapi, dalam mencapai kesuksesan akademik mahasiswa dituntut untuk bersikap optimis dan bertindak aktif dalam menyelesaikan permasalahan secara akademik (Listiyandini, 2016). Dalam memenuhi tuntutan kesuksesan akademik tersebut, tidak semua permasalahan dapat dihadapi dengan lancar. Salah satunya dipengaruhi oleh *learning engagement* sebagai prediktor penting dalam mencapai kesuksesan akademik (J. Chen & Zhang, 2023). *Learning engagement* dapat menjadi suatu alternatif yang akan berguna dalam meningkatkan berbagai kemampuan akademik mahasiswa.

Penelitian mengenai *learning engagement* menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti dikarenakan *learning engagement* berhubungan positif dan berperan penting dalam pembelajaran yang dilakukan secara mendalam, penurunan angka putus sekolah, peningkatan kepuasan pelajar terhadap sekolah, tingkat pengembangan karier di masa depan, keterampilan berpikir kritis dan

kesejahteraan (Jian et al., 2023) . Hal ini yang mendasari pentingnya *learning engagement* bagi mahasiswa.

Menuru Chen & Zhang (2023) *learning engagement* adalah sebagai suatu kontribusi aktif dari siswa yang memiliki dampak langsung terhadap pencapaian akademis dan pengalaman belajar secara keseluruhan. *Learning engagement* penting bagi mahasiswa dikarenakan akan berpengaruh terhadap kesuksesan akademik dan kualitas pendidikan Chen & Zhang (2023). Dengan *learning engagement* akan menghasilkan perubahan dan lingkungan belajar yang baik, dalam hal tingkah laku, emosional dan perasaan memiliki yang berkaitan dengan pengerjaan tugas dan partisipasi dalam proses pembelajaran (Reeve & Tseng, 2011).

Pada penelitian mahasiswa keperawatan khususnya D3 pada tingkat akhir, tingkat individu yang berada dalam tahap transisi dari pendidikan menengah ke dunia profesional, melibatkan mereka dalam proses pembelajaran menjadi faktor penting dalam meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta karakter yang dibutuhkan di dunia kerja. Menurut Chen & Zhang,(2023) Mahasiswa dipilih sebagai objek penelitian karena mereka berada dalam tahap transisi penting menuju dunia kerja, di mana pengembangan *career calling*, *career adaptability*, dan *learning engagement* sangat krusial bagi kesiapan karier mereka. Penelitian ini diharapkan dapat membantu merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan belajar dan kesiapan karier mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan data terbaru tahun 2024 dari bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, jumlah mahasiswa angkatan 2021 yang terdaftar sebanyak 1.332 orang, sedangkan jumlah mahasiswa yang telah menyelesaikan studi dan mengikuti wisuda sebanyak 912 orang. Data ini menunjukkan bahwa terdapat gap antara jumlah mahasiswa yang masuk dengan yang berhasil menyelesaikan studi tepat waktu. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran (*learning engagement*) serta kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan tantangan karier di masa depan *career adaptability*. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *career calling* terhadap *learning engagement* yang dimediasi oleh *career adaptability* menjadi relevan untuk memahami bagaimana mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang membangun kesiapan karier mereka serta menyelesaikan studi dengan optimal.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat *learning engagement* di kalangan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Negeri Padang, dilakukan pra-survei dengan menggunakan kuesioner online. Survei ini melibatkan 30 partisipan dari berbagai jurusan dan bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana mahasiswa terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Hasil dari pra-survei ini memberikan wawasan awal mengenai aspek-aspek keterlibatan mahasiswa, baik dalam hal perilaku,

emosional, maupun kognitif. Data yang diperoleh dari survei tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Pra-Survey Tentang Learning engagement Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Negeri Padang

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Σ	%	Σ	%
1	Saya memusatkan perhatian secara optimal dalam setiap proses pembelajaran	21	70%	9	30%
2	Saya selalu menunjukkan dedikasi tinggi dalam setiap proses pembelajaran	11	36,7%	19	63,3%
3	Saya selalu antusias dalam mengikuti proses pembelajaran	10	33,3%	20	66,7%
Rata-Rata		46.7%		53.3%	

Data yang didapatkan dari 30 orang mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, terdapat 53,3% mahasiswa kurang memiliki *learning engagement*. Walaupun selalu memusatkan perhatian secara optimal setiap proses pembelajaran sebesar 70% dan merasa tidak menunjukkan dedikasi tinggi dalam setiap proses pembelajaran 63,3% akan tetapi masih terlihat bahwa 66,7% tidak merasa selalu antusias ketika mengikuti proses pembelajaran. Artinya *learning engagement* pada mahasiswa masih kurang.

Kurangnya *learning engagement* dalam pembelajaran merupakan fenomena yang umum terjadi. fenomena ini terjadi disaat mahasiswa mendapatkan tekanan kuat untuk belajar, yang menyebabkan kurangnya motivasi, inisiatif, minat, dan identifikasi dengan profesi mereka serta kurangnya penetapan

tujuan yang ingin dicapai dan kelelahan (J. Chen & Zhang, 2023). Kurangnya *learning engagement* pada mahasiswa akan mempengaruhi dan menghambat dalam berpikir secara mendalam dan menghalangi mereka dalam berpikir kritis (Castellanos et al., 2017) Oleh karena itu penting untuk mengeksplorasi penyebab rendahnya *learning engagement* di kalangan mahasiswa.

Rendahnya *learning engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor sekolah, keluarga, individu (J. Chen & Zhang, 2023), *career adaptability*, dan *career calling* (J. Chen & Zhang, 2023). Salah satu penyebab rendahnya *learning engagement* adalah *career calling*. *Career calling* mencerminkan tingkat keterlibatan dan hasrat seseorang dalam belajar untuk mencapai karier yang diinginkan. *Career calling* digunakan mahasiswa sebagai pedoman dalam meningkatkan *learning engagement* untuk mencapai bidang karier tertentu. *Career calling* digambarkan sebagai panggilan transenden yang berasal dari diri sendiri dan melampaui diri yang ditandai dengan cara memperoleh suatu tujuan atau makna dan nilai-nilai serta menjadikan orang lain sebagai sumber motivasi dalam mempraktikkan tujuan yang telah ditetapkan (Dik & Duffy, 2009).

Shang et al, (2022) menjelaskan bahwa konsep *career calling* memainkan peranan penting bagi *learning engagement*, seseorang yang memiliki *career calling* yang baik akan bersemangat dan berdedikasi terhadap pembelajaran yang relevan dengan karier mereka. Dan konsep ini juga memotivasi mahasiswa untuk

mengarahkan diri sendiri dan melakukan eksplorasi diri serta percaya diri dalam mencapai tujuan di bidang karier tertentu.

Berdasarkan pemahaman tersebut, *career calling* tidak hanya berpengaruh terhadap keterlibatan dalam pembelajaran, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam membentuk arah dan motivasi karier mahasiswa. Menurut (Dik et al., 2012). mahasiswa tingkat akhir, yang berada dalam fase transisi menuju dunia kerja, perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang panggilan karier mereka agar dapat menentukan langkah-langkah yang tepat dalam pengembangan diri dan profesionalisme. Untuk memahami sejauh mana *career calling* telah tertanam dalam diri mahasiswa tingkat akhir, dilakukan pra-survey yang bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kesadaran dan orientasi karier mereka. Hasil dari pra-survey tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Pra-Survey Tentang Career Calling Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Negeri Padang

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Σ	%	Σ	%
1	Saya memiliki ketertarikan mendalam terhadap jenis pekerjaan tertentu.	17	56,7%	13	43,3%
2	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang panggilan hidup saya dalam karier.	15	50%	15	50%
3	Saya berusaha memahami dan menemukan panggilan karier yang paling sesuai untuk diri saya.	17	56,7%	13	43,3%
Rata-Rata		54,5%		45,5%	

Data yang didapatkan dari 30 orang mahasiswa terdapat 43,3% tidak memiliki ketertarikan mendalam terhadap jenis pekerjaan tertentu dan sebanyak 50% tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang panggilan hidup dalam karier dan 43,3% tidak berusaha memahami dan menemukan panggilan karier yang paling sesuai untuk diri saya. Artinya banyak mahasiswa yang memiliki *career calling*. Hal ini menjadi penting, karena seseorang yang memiliki *career calling* akan menunjukkan adaptasi yang lebih baik dan melakukan aktivitas positif untuk mencapai karier, tingkat keterlibatan yang tinggi yang berhubungan dengan karier (Hirschi, 2011) dan lebih banyak melakukan perencanaan karier (Hirschi, 2013).

Career calling juga memiliki dampak positif terhadap learning engagement, di mana individu dengan panggilan karier yang kuat cenderung lebih beradaptasi dan terlibat dalam proses pembelajaran (J. Chen & Zhang, 2023).

Hal ini terjadi karena *career calling* memberikan rasa makna dan tujuan dalam belajar, yang mendorong mahasiswa untuk lebih proaktif dalam mengembangkan kompetensi akademik dan profesional mereka. Selain itu, *career calling* juga dapat meningkatkan career adaptability, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan *learning engagement* mahasiswa (J. Chen & Zhang, 2023).

Career calling ditandai dengan pengaruh terhadap engagement dan tindakan karier proaktif, individu yang merasakan panggilan akan dapat meningkatkan adaptasi mereka terhadap pekerjaan atau organisasi meskipun mengalami kegagalan dan peluang keberhasilan yang rendah (Elangovan et al., 2010). Penelitian secara konsisten menemukan hubungan positif antara *career*

calling dan *career adaptability* di kalangan pekerja dewasa dan mahasiswa (J. Chen & Zhang, 2023; Jian et al., 2023)

Mahasiswa menganggap *career calling* sebagai motivator spiritual, mahasiswa sering aktif dalam mempersiapkan karier mereka di masa depan dengan membangun pekerjaan masa depan yang ideal, yang memotivasi keterlibatan lebih lanjut dalam perilaku karier yang akan terjadi dan berorientasi pada masa depan (Strauss et al., 2012). Selain *career calling* yang mempengaruhi *learning engagement*, kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan serta tantangan dalam karier juga berpengaruh terhadap *learning engagement*. Hal ini dapat dikategorikan sebagai *career adaptability*. *Career adaptability* pada mahasiswa mencakup keyakinan, keterampilan, dan strategi yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja serta mengelola transisi karier secara efektif (Savickas & Porfeli, 2012).

Savickas & Porfeli,(2012) menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan serangkaian sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mempersiapkan, menghadapi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Pandangan ini diperkuat oleh (Parmentier et al., 2019) yang menegaskan bahwa *career adaptability* berfungsi sebagai sumber daya bagi individu dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan karir. Dalam konteks ini, *career adaptability* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyesuaian diri, tetapi juga memberikan berbagai manfaat dalam pengembangan karir individu. Selaras dengan pandangan tersebut (Savickas & Porfeli, 2012)

menekankan bahwa *career adaptability* tidak hanya membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, tetapi juga memberikan berbagai manfaat bagi perkembangan karir.

Tabel 3 Hasil Pra-Survey Tentang Career Adaptability Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Negeri Padang

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Σ	%	Σ	%
1	Saya berfikir tentang masa depan saya	21	70%	9	30%
2	Saya bertanggung jawab atas tindakan saya	13	43,3%	17	56,7%
3	Saya bisa mengatasi hambatan	15	50%	15	50%
Rata-Rata		54,4%		45,6%	

Data yang didapatkan dari 30 orang mahasiswa terdapat 45,6% mahasiswa belum memiliki *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan konstruksi yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma pribadi *career adaptability* memiliki dimensi seperti *concern*, *control*, *curiosity*, *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012).

Mahasiswa di berbagai bidang mempersiapkan karier mereka di masa depan dengan mempelajari pengetahuan teoritis dan mengasah keterampilan praktis selama di universitas. Dalam proses ini, *career adaptability* memainkan peran penting dalam membantu mereka menghadapi tantangan dan perubahan di dunia kerja pada penelitian (J. Chen & Zhang, 2023).

Career adaptability menunjukkan hubungan positif dengan *learning engagement* dan dapat memediasi hubungan *learning engagement* dengan *career calling* dikarenakan individu akan termotivasi dan rajin untuk meningkatkan *learning engagement* setelah memiliki pilihan karier mereka di masa depan (Shang et al, 2022).

Meskipun penelitian sebelumnya memberikan wawasan yang berharga, perlu diakui bahwa generalisasi temuan tersebut untuk semua populasi masih memerlukan pertimbangan lebih lanjut. Keterbatasan ini terutama disebabkan oleh variasi dalam sifat sampel penelitian, yang dapat mempengaruhi hasil dan kesimpulan yang diambil. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengeksplorasi dan memahami hubungan antara *career calling*, *learning engagement*, dan *career adaptability*, khususnya di negara Indonesia. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Ketertarikan penulis memilih Universitas Negeri Padang sebagai sampel didasarkan pada adanya variasi tingkat *learning engagement* di kalangan mahasiswa serta tantangan yang mereka hadapi dalam merencanakan langkah karier setelah menyelesaikan program sarjana. Penelitian Noviyanti (2020) menunjukkan bahwa kecemasan karir sering terjadi pada mahasiswa tingkat akhir, yang dapat mempengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja, hal ini dapat berpotensi negatif yang akan timbul setelah mereka dinyatakan lulus yaitu

banyak dari mahasiswa yang menganggur dan kurang siap dalam mencapai karir yang diinginkan dan akan meningkatkan risiko pengangguran.

Untuk mengatasi kesulitan dalam mencari pekerjaan dan mencapai tujuan karier di masa depan serta dapat mencapai kesuksesan akademik, penting bagi mahasiswa untuk membangun pekerjaan masa depan yang ideal melalui *career calling* yang akan memotivasi untuk meningkatkan *learning engagement* selama proses perkuliahan (W. Huang & Zhang, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai *learning engagement* pada mahasiswa, khususnya mahasiswa yang telah memasuki semester akhir. Penelitian ini akan menganalisis *learning engagement* pada mahasiswa tingkat akhir dalam mempersiapkan dan mencapai pilihan karier yang mereka inginkan, selain itu, penelitian ini juga akan menilai sejauh mana mahasiswa memiliki kepastian dan keyakinan terhadap pilihan karier mereka di masa depan.

Berdasarkan penelitian dan uraian latar belakang yang ada diatas, serta dari berbagai sumber penelitian sebelumnya maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Career calling* Terhadap *Learning engagement* Yang Dimediasi Oleh *Career adaptability* Pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan berikut:

1. *Learning engagement* merupakan sesuatu yang harus ditanamkan pada mahasiswa agar dapat mencapai kesuksesan akademik. mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang masih memiliki permasalahan dalam rendahnya *learning engagement* mahasiswa.
2. *Career calling* mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang masih rendah.
3. *Career adaptability* mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang masih belum maksimal.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi *learning engagement* seperti *career calling* dan *career adaptability* yang masih terbatas digunakan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat diketahui bahwa banyak variabel yang dapat meningkatkan variabel *learning engagement*. Namun penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *learning engagement*, dan variabel yang akan diteliti penulis disini berfokus pada *career calling* dan *career adaptability*. Hingga penulis memfokuskan pada permasalahan "Pengaruh *Career calling* terhadap *Learning engagement* Dengan *Career adaptability* Sebagai Variabel Mediasi Pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diatas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Sejauh mana *career calling* berpengaruh terhadap *learning engagement* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang?
2. Sejauhmana *career calling* berpengaruh terhadap *career adapbtability* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang?
3. Sejauh mana *career adaptability* berpengaruh terhadap *learning engagement* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang?
4. Apakah *career calling* berpengaruh terhadap *learning engagement* melalui *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian pada peneitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *career calling* terhadap *learning engagement* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *career calling* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *learning engagement* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *career calling* terhadap *learning engagement* melalui mediasi *career adaptability* pada mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

F. Manfaat penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut maka penelitian terkait pengaruh *career calling* dan *career adaptability* terhadap *learning engagement*, maka manfaat dari penelitian meliputi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang penulis terima selama di bangku perkuliahan berkaitan dengan pengaruh *career calling*, *career adaptability* terhadap *learning engagement* sehingga penulis dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bekal untuk menjadi seseorang yang berkompeten di kemudian hari.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkhusus di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan informasi yang lebih luas bagi akademisi mengenai pengaruh *career calling* dan *career adaptability* terhadap *learning engagement* sehingga dapat memberikan suatu karya penelitian yang baru dan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan berkaitan dengan *learning engagement*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career calling* terhadap *learning engagement* yang dimediasi oleh *career adaptability* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS 4). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara variabel *career calling* terhadap *learning engagement* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Hal ini dapat disimpulkan jika *career calling* yang dimiliki oleh mahasiswa semakin tinggi, maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat *learning engagement* pada mahasiswa. Jika mahasiswa mampu untuk mengelola *career calling* yang dimiliki, maka hal ini akan meningkatkan tingginya tingkat *learning engagement* pada mahasiswa di Universitas.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel *career calling* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Hal ini dapat disimpulkan jika *career calling* yang dimiliki oleh mahasiswa semakin tinggi, maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat *career adaptability* mahasiswa.

Jika mahasiswa mampu untuk mengelola *career calling* yang dimiliki, maka hal ini akan membantu mereka dalam menghadapi tekanan pembelajaran, menjalin hubungan sosial yang sehat, serta meningkatkan rasa percaya diri, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan hidup secara keseluruhan.

3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel *career adaptability* terhadap *learning engagement* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki kemampuan beradaptasi karier yang baik, keterlibatan mereka dalam pembelajaran formal tetap rendah jika pembelajaran dianggap kurang relevan dengan tujuan karier mereka. Tekanan terhadap pencapaian karier ideal juga dapat menurunkan semangat belajar, sehingga diperlukan penguatan relevansi materi kuliah dan dukungan mental untuk meningkatkan keterlibatan belajar mahasiswa.
4. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel *career calling* terhadap *learning engagement* melalui *career adaptability* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Temuan ini bertolak belakang dengan asumsi teoritis yang umumnya menyatakan bahwa *career calling* mendorong keterlibatan belajar yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi panggilan karier yang tinggi tidak selalu meningkatkan keterlibatan

belajar, terutama jika tidak didukung oleh kemampuan beradaptasi karier yang memadai. Mahasiswa dengan ekspektasi karier yang tinggi namun tidak realistis cenderung mengalami tekanan dan penurunan motivasi belajar. Oleh karena itu, diperlukan penguatan *career adaptability* serta dukungan bimbingan karier yang realistis untuk menjaga keterlibatan belajar mahasiswa.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Universitas

- a. Dari Pihak Universitas Negeri Padang, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat menyediakan program bimbingan karier yang terstruktur dan terfokus bagi mahasiswa tingkat akhir. Program ini dapat mencakup penyuluhan tentang peluang karier dan sesi konseling individu untuk menentukan tujuan karier, Dengan memberikan bimbingan karier yang intensif, universitas dapat membantu mahasiswa untuk mengeksplorasi minat, bakat, dan nilai-nilai mereka, sehingga mereka dapat menemukan karier yang sesuai dengan keunikan mereka. Dengan cara ini, universitas dapat membantu mahasiswa dalam

merencanakan langkah-langkah mereka setelah lulus dan meningkatkan kesempatan mereka untuk sukses di pasar kerja.

- b. Universitas Negeri Padang dapat menyelenggarakan Job Fair untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terhubung langsung dengan dunia kerja. Melalui Job Fair, mahasiswa dapat bertemu langsung dengan perwakilan perusahaan dan memperoleh informasi mengenai peluang karier dan persyaratan di industri tertentu. Dengan berpartisipasi dalam Job Fair, mahasiswa dapat memperluas jaringan profesionalnya, mengumpulkan informasi tentang berbagai industri, bahkan mendapat kesempatan untuk mengikuti wawancara kerja atau magang. Hal ini akan membantu mahasiswa mempersiapkan diri memasuki pasar kerja setelah lulus dan meningkatkan peluang mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka.
- c. Universitas dapat menggerakkan unit kegiatan mahasiswa seperti HMD untuk mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk membantu mahasiswa mengeksplorasi minat dan bakat mereka, serta memahami panggilan karier mereka. Unit kegiatan mahasiswa dapat menyelenggarakan berbagai workshop, seminar, dan diskusi yang menginspirasi dan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai pilihan karier yang tersedia. Selain itu, melalui kegiatan ini, mahasiswa juga

dapat mengembangkan keterampilan, jaringan, dan rasa percaya diri yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier mereka.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti di masa depan. Penulis menyarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi *learning engagement*, selain dari variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.
- b. Selain itu, diharapkan penelitian mendatang dapat memperluas cakupan dengan menggunakan sampel yang lebih besar atau melibatkan populasi yang lebih luas. Peneliti juga dapat mempertimbangkan melibatkan beberapa instansi sejenis untuk memberikan keragaman perspektif dan mendukung generalisasi hasil penelitian.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah penggunaan sampel yang terbatas pada 280 mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Padang. Selain itu, penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan fokus pada faktor-faktor tertentu, yakni *career calling* dan *career adaptability*, sebagai variabel yang dianggap berpengaruh terhadap *learning engagement* menurut pandangan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, N., Little, T. D., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory. In *Development of Self-Determination Through the Life-Course* (pp. 47–54). Springer Science+Business Media B.V. https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6_4
- ajengp23,+46-59,+DINAMIKA+KECEMASAN+KARIR+PADA+MAHASISWA+TINGKAT+AKHIR_Arista+Noviyanti (1). (n.d.).
- Ayda Tatsa Asyari1, H. S. I. D. M. (2018). *FAKTOR PENDUKUNG KESUKSESAN AKADEMIK MAHASISWA UNIT*.
- Baskurt & Kampman 2022. (n.d.).
- Castellanos, J., Haya, P. A., & Urquiza-Fuentes, J. (2017). A Novel Group Engagement Score for Virtual Learning Environments. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 10(3), 306–317. <https://doi.org/10.1109/TLT.2016.2582164>
- Chang, P. C., Rui, H., & Lee, A. Y. P. (2020). How Having a Calling Leads to Job Crafting: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.552828>
- Chen, J., & Zhang, X. (2023). The impact of career calling on higher vocational nursing students' learning engagement: The mediating roles of career adaptability and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111842>
- Chen, X., & Wang, T. (2023). *A Study of Learning Engagement and Its Influencing Factors Under E-Learning Platform: Based on Behavioral Event Analysis Model* (pp. 428–433). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-040-4_65
- DDuffy, R., & Sedlacek, W. E. (2010). *The Salience of a Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life Meaning, and Life Satisfaction*.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>

- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, pp. 242–263). SAGE Publications Inc.
<https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Dobrow, S. R., Tosti-Kharas, J., Berg, J., Besharov, M., Chandler, D., Ferris, D. L., Ganzach, Y., Grant, A., Pratt, M., Rosso, B., Thompson, J., & Wrzesniewski, A. (n.d.). *Running Head: CALLING SCALE Calling Scale I Calling: The Development of a Scale Measure*.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430.
<https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469–479.
<https://doi.org/10.1007/s10902-011-9274-6>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74–80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. In *Source: Review of Educational Research* (Vol. 74, Issue 1).
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Issue 2, pp. 155–176). <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hirschi. (2013). *CALLING AND CAREER PREPARATION*.

- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>
- Huang, W., & Zhang, S. (2024). The impact of meaning in life on preservice teachers' innovative behavior: the chain mediating effects of career calling and learning engagement. *Current Psychology*, 43(20), 18294–18306. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05671-9>
- Huang, X., Chen, H., Gao, Y., Wu, J., Ni, Z., Wang, X., & Sun, T. (2022). Career Calling as the Mediator and Moderator of Job Demands and Job Resources for Job Satisfaction in Health Workers: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856997>
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.008>
- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311–316. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Jian, X., Wijaya, T. T., & Yu, Q. (2023). Key Factors Affecting Mathematics Teachers' Well-Being and Stress Levels: An Extended Engagement Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010548>
- Jung, Y., & Lee, J. (2018). Learning Engagement and Persistence in Massive Open Online Courses (MOOCs). *Computers and Education*, 122, 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.02.013>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The Search for and Presence of Calling: Latent Profiles and Relationships With Work Meaning and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351>
- Listiyandini, R. A. (2016). *Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi*. <https://www.researchgate.net/publication/318128262>
- Liu, X., Ji, X., Zhang, Y., & Gao, W. (2023). Professional Identity and Career Adaptability among Chinese Engineering Students: The Mediating Role of

- Learning Engagement. *Behavioral Sciences*, 13(6).
<https://doi.org/10.3390/bs13060480>
- Oktovani, N. N., & Riasnugrahani, M. (2022). Search for Calling, Presence for Calling dan Makna Kerja Pada Karyawan Kehutanan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1429. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1429-1438.2022>
- Oliveira, Í. M., & Marques, C. (2024). The Role of Career Adaptability and Academic Engagement in College Student's Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(5).
<https://doi.org/10.3390/ijerph21050596>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports*, 123(6), 2459–2478.
<https://doi.org/10.1177/0033294119862990>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation of a Career Calling Scale for Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91–106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Reeve, J., & Tseng, C. M. (2011). Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 257–267. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.05.002>
- Roths, A., Lemos, M. S., & Gonçalves, T. (2022). The Influence of Students' Self-Determination and Personal Achievement Goals in Learning and Engagement: A Mediation Model for Traditional and Nontraditional Students. *Education Sciences*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/educsci12060369>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (n.d.). *Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory*. Ryan.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012a). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012b). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Shang, W., Yu, T., Liang, X., Wang, J., & Su, J. (2022). How Does Career Calling Influence Preservice Teachers' Learning Engagement? A Multiple Mediating Roles of Occupational Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874895>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580–598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. (n.d.).
- Wang, Y., Cao, Y., Gong, S., Wang, Z., Li, N., & Ai, L. (2022). Interaction and learning engagement in online learning: The mediating roles of online learning self-efficacy and academic emotions. *Learning and Individual Differences*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102128>
- Zhang, L., Jin, T., & Jiang, H. (2020). The Mediating Role of Career Calling in the Relationship Between Family-Supportive Supervisor Behaviors and Turnover Intention Among Public Hospital Nurses in China. *Asian Nursing Research*, 14(5), 306–311. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.08.011>