



Pengaruh Locus of Control dan Proactive Personality terhadap Kesiapan Kerja dengan Career Planning sebagai Variabel Intervening

Siti Suniroh, Farah Chalida Hanoum, Aditiya Pratama Nugroho

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

sitisuniroh20@gmail.com, farahchalida@upgris.ac.id, aditiyapratama@gmail.com

Abstrak

Kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir menjadi isu penting seiring meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang belum mencapai kesiapan optimal memasuki dunia kerja yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Locus of Control dan Proactive Personality terhadap Kesiapan Kerja, baik secara langsung maupun melalui Career Planning sebagai variabel intervening, pada mahasiswa S1 tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang. Populasi penelitian berjumlah 376 mahasiswa, dengan sebanyak 190 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Locus of Control dan Proactive Personality masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja maupun terhadap Perencanaan Karir. Perencanaan Karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, serta berperan sebagai jalur mediasi dalam hubungan Locus of Control dan Proactive Personality terhadap Kesiapan Kerja. Temuan ini memperkuat relevansi Social Cognitive Career Theory dalam menjelaskan kesiapan kerja sebagai hasil proses kognitif dan perilaku berkelanjutan, bukan sekadar dampak langsung dari faktor kepribadian semata. Penelitian ini menyarankan mahasiswa untuk menerjemahkan keyakinan diri dan sikap proaktif ke dalam perencanaan karir yang konkret guna meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja.

Kata kunci: Locus of Control, Kepribadian Proaktif, Perencanaan Karir, Kesiapan Kerja, PLS-SEM

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendorong pembangunan nasional. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan memiliki kompetensi yang memadai menjadi aspek yang sangat krusial, karena tidak hanya berperan sebagai pelaku pembangunan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai pembangunan nasional yang berkelanjutan [1]. Upaya strategis untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah melalui pendidikan [2]. Dalam konteks pendidikan tinggi mahasiswa tidak hanya dibekali dengan pengetahuan akademik, tetapi juga dituntut untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja [3]. Namun kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan, melainkan oleh kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dunia industri saat ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan, tetapi juga siap kerja serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu mahasiswa tingkat akhir sebagai calon lulusan berada pada fase transisi yang krusial dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, sehingga kesiapan kerja menjadi aspek penting untuk diperhatikan.

Pada kenyataannya peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya diiringi dengan kesiapan yang optimal [4]. Dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut mahasiswa tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga sikap, inisiatif, dan keyakinan diri. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga kerja, khususnya dengan lulusan Sarjana maupun Diploma menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan daya saing di dunia kerja. Menurut Wibowo (2024) lulusan dari kedua jenjang tersebut diharapkan dapat menjadi sumber daya yang kompeten dan produktif. Dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pendidikan, diharapkan mampu menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi hal yang penting bagi mahasiswa yang akan segera lulus dan memasuki pasar tenaga kerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan kondisi yang menunjukkan sejauh mana individu memiliki keterampilan serta kesiapan mental untuk memasuki dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kesiapan kerja dinilai memiliki dampak yang positif baik dari segi *ability* maupun *willingness* dalam menjalani tugas. Apabila sumber daya manusia sudah memiliki kesiapan kerja maka akan membawa partisipasi dan keterlibatan kerja yang efektif pada perusahaan [6]. Kondisi tersebut belum sepenuhnya tercapai karena masih terdapat kesenjangan, di mana meskipun perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja, data menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi masih menjadi salah satu kelompok penyumbang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Kelompok Universitas/Diploma

Periode	Bulan	
	Februari	Agustus
2023	12,62%	12,83%
2024	15,41%	14,28%
2025	17,18%	14,87%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023–2025

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa persentase tingkat pengangguran terbuka pada kelompok Universitas/Diploma cenderung adanya fluktuasi namun tetap memberikan kontribusi terhadap angka pengangguran nasional meskipun bukan sebagai penyumbang terbesar. Hal ini sejalan dengan pernyataan [7] bahwa salah satu penyebab meningkatnya angka pengangguran adalah kurangnya kesiapan kerja lulusan dalam menghadapi dunia usaha dan industri, sehingga kesiapan kerja menjadi aspek krusial yang perlu mendapat perhatian serius dalam upaya menekan angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin lulusan dapat terserap langsung di dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti locus of control dan proactive personality. Keduanya berperan dalam mendorong individu untuk lebih adaptif dan proaktif dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Individu dengan locus of control internal yang tinggi cenderung meyakini bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha diri sendiri, sementara mahasiswa dengan proactive personality yang tinggi cenderung lebih inisiatif dalam mempersiapkan diri, sehingga keduanya diduga berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berbagai kajian penelitian telah membuktikan bahwa locus of control memiliki implikasi yang luas terhadap perkembangan psikologis maupun kesiapan kerja seseorang. Melda et al. (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan, di mana seseorang yang cenderung memiliki orientasi internal lebih percaya bahwa keberhasilan karier ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan tanggung jawab pribadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kendali personal menjadi modal psikologis penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Dianastiti et al. (2025) memperkuat hal tersebut dengan menyatakan bahwa individu yang memiliki internal locus of control cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, kemampuan pengambilan keputusan yang lebih efektif, serta tanggung jawab yang lebih tinggi atas hasil yang diperoleh

Berbeda dengan temuan [10] menemukan hasil yang bertentangan bahwa locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap hasil yang dicapai belum tentu secara langsung tercermin dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Kenyataannya keyakinan tersebut tidak selalu diikuti dengan upaya nyata dalam mempersiapkan diri, seperti menyusun perencanaan karier, meningkatkan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan, serta mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* belum sepenuhnya mampu mendorong terbentuknya kesiapan kerja secara optimal. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris, sehingga diperlukan variabel lain yang dapat menjelaskan hubungan antara karakteristik individu dengan kesiapan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu kemampuan seseorang untuk secara aktif mencari peluang dan mengambil inisiatif sebagaimana tercermin dalam konsep proactive personality.

Menurut Pratama & Ramadhani (2025), kepribadian proaktif merupakan kemampuan seseorang mengambil langkah inisiatif untuk mewujudkan tujuan, serta berupaya mengubah kondisi yang ada dengan cara yang produktif dan efektif. Kepribadian proaktif ini telah diidentifikasi sebagai salah satu ciri individu yang dapat meningkatkan

kesiapan kerja karena karakteristiknya yang cenderung proaktif dalam mencari peluang dan menyelesaikan masalah. Hal ini diperkuat melalui penelitian Adriansyah et al. (2026) yang menyatakan bahwa proactive personality berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecenderungan proaktif memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik serta responsif dalam menghadapi berbagai tantangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sikap proaktif dapat mendorong individu untuk lebih aktif dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja. Namun demikian [11] menemukan hasil yang bertentangan, yakni proactive personality tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, karena kesiapan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan, kemampuan, dan motivasi individu dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Perbedaan hasil temuan pada kedua penelitian tersebut dapat ditelusuri dari beberapa aspek metodologis maupun kontekstual. Aspek pertama berkaitan dengan karakteristik populasi dan subjek penelitian, di mana Adriansyah et al. (2026) melibatkan mahasiswa calon guru, sementara Pratama & Ramadhani (2025) melibatkan siswa SMK. Perbedaan jenjang pendidikan tersebut turut memengaruhi tingkat kematangan psikologis dan kedekatan subjek dengan dunia kerja, mengingat mahasiswa umumnya berada pada fase transisi karier yang lebih matang dibandingkan siswa SMK yang baru memasuki tahap awal persiapan memasuki dunia kerja.

Aspek kedua terkait dengan jumlah sampel penelitian, penelitian Pratama & Ramadhani (2025) hanya melibatkan 56 responden dari satu sekolah, sehingga hasilnya berpotensi kurang mewakili populasi secara luas dan lebih rentan terhadap bias yang dapat memengaruhi tingkat signifikansi temuan. Aspek ketiga, yang menjadi faktor paling mendasar, adalah perbedaan teknik analisis data yang digunakan. Adriansyah et al. (2026) menerapkan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan model mediasi, yang memungkinkan teridentifikasinya pengaruh tidak langsung (indirect effect) suatu variabel melalui variabel perantara. Sementara itu Pratama & Ramadhani (2025) menggunakan teknik Regresi Linear Berganda yang hanya mampu mendeteksi pengaruh langsung (*direct effect*) antarvariabel tanpa memperhitungkan kemungkinan adanya jalur mediasi. Perbedaan pendekatan analisis inilah yang mendasari dugaan bahwa proactive personality kemungkinan besar tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Pratama & Ramadhani (2025). Oleh karena itu kedua hasil penelitian tersebut pada dasarnya tidak sepenuhnya kontradiktif, melainkan mengindikasikan adanya empirical gap terkait perlunya variabel mediator untuk menjelaskan hubungan antara proactive personality dan kesiapan kerja secara lebih menyeluruh.

Berdasarkan gap tersebut penelitian ini menduga bahwa *career planning* berpotensi berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan proactive personality dengan kesiapan kerja. Dugaan ini merujuk pada pandangan Valls et al. (2020) yang mendefinisikan *career planning* sebagai proses penetapan tujuan karier serta penyusunan strategi untuk mewujudkannya, sekaligus menegaskan bahwa individu dengan kepribadian proaktif umumnya mewujudkan sikap proaktifnya dalam bentuk perencanaan karier yang nyata guna mencapai hasil karier yang diharapkan. Atas dasar tersebut sikap proaktif diduga tidak langsung membentuk kesiapan kerja, melainkan lebih dulu terealisasi melalui perencanaan karier yang matang, yang selanjutnya turut mendorong peningkatan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja.

Melalui proses tersebut individu menjadi lebih terarah dalam mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *career planning* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Perencanaan karier dipahami sebagai proses yang dilakukan individu untuk mengenali potensi diri, mengeksplorasi peluang, serta menetapkan langkah-langkah strategis dalam mencapai tujuan karier [14]. Berdasarkan uraian fenomena, research gap, dan pentingnya career planning sebagai variabel intervening, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Locus of Control dan Proactive Personality terhadap Kesiapan Kerja dengan Career Planning sebagai Variabel Mediasi*”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Populasi penelitian adalah mahasiswa S1 tingkat akhir angkatan 2023 Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang yang berjumlah 376 mahasiswa. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Krejcie & Morgan. Perhitungan menghasilkan sampel 190,25, dibulatkan menjadi 190 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 2. Kriteria Pengambilan Sampel

No	Kriteria	Jumlah
1.	Populasi mahasiswa S1 tingkat akhir Prodi Manajemen UPGRIS	376
2.	Mahasiswa angkatan 2023 (semester 7, belum melewati masa studi)	376
Jumlah sampel minimum (Krejcie & Morgan, CI 95%, MoE 5%)		190

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google Form) menggunakan skala Likert 7 poin (1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Kriteria	Sumber
Locus of Control (X1)	Kemampuan, minat, usaha	
Proactive Personality (X2)	Identifikasi peluang, inisiatif, tindakan, persistensi upaya	
Career Planning (Z)	Pengenalan keterampilan/minat, identifikasi tujuan karier, eksplorasi peluang, penyusunan rencana karier	
Kesiapan Kerja (Y)	Tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri	

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa S1 tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang. Pengumpulan data didukung dengan studi kepustakaan (*library research*) melalui buku teks, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, serta sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi *Locus of Control* dan *Proactive Personality*, *Career Planning* digunakan sebagai variabel mediasi, sedangkan Kesiapan Kerja digunakan sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS melalui beberapa tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas, serta evaluasi model struktural (*inner model*) yang meliputi uji R^2 , F^2 , dan Q^2 . Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel dan uji signifikansi mediasi untuk menguji peran *Career Planning* sebagai variabel intervening, dengan tingkat signifikansi 5%. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kesiapan Kerja. Penelitian ini dilaksanakan dengan menganalisis data kuesioner mahasiswa S1 tingkat akhir angkatan 2023 Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang yang dikumpulkan melalui Google Form.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilaksanakan pada mahasiswa S1 tingkat akhir angkatan 2023 Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang dengan jumlah responden sebanyak 190 orang, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring pada periode 8–20 Juli 2026 dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

3.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam merefleksikan masing-masing variabel laten sebelum model digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengujian ini terdiri dari validitas konvergen (nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted*/AVE), validitas diskriminan (nilai *cross loading* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio*/HTMT), serta reliabilitas konstruk (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*). Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Result
CP	0.867	0.900	0.600	Reliabel
KK	0.905	0.923	0.602	Reliabel
LOC	0.869	0.902	0.605	Reliabel
PP	0.819	0.880	0.647	Reliabel

Sumber: Ouput SmartPLS, (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

	CP	KK	LOC
CP			
KK	0.877		
LOC	0.821	0.889	
PP	0.778	0.892	0.896

Sumber: Ouput SmartPLS, (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,5, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Nilai *cross loading* dan HTMT (< 0,90) juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi validitas diskriminan. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel berada di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten.

3.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Uji Hipotesis

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel laten dalam model struktural, meliputi nilai koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel eksogen menjelaskan variabel endogen, serta pengujian hipotesis melalui nilai koefisien jalur, T-Statistik, dan P-Values hasil prosedur *bootstrapping*. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
KK	0,757	0,753
CP	0,560	0,555

Sumber: Ouput SmartPLS, (2026)

Nilai R^2 pada Kesiapan Kerja sebesar 0,757 menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control*, *Proactive Personality*, dan *Career Planning* secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,7% variasi Kesiapan Kerja (kategori kuat). Sementara itu, R^2 pada *Career Planning* sebesar 0,560 menunjukkan kemampuan model menjelaskan 56% variasinya (kategori sedang).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien	T-Statistik	P-Values
H1	LOC → KK	0,474	5,559	0,000
H2	PP → KK	0,414	5,637	0,000
H3	CP → KK	0,371	4,884	0,000

Hipotesis	Jalur	Koefisien	T-Statistik	P-Values
H4	LOC → CP	0,520	5,490	0,000
H5	PP → CP	0,271	2,567	0,005
H6	LOC → CP → KK	0,193	4,393	0,000
H7	PP → CP → KK	0,101	1,992	0,023

Sumber: Ouput SmartPLS, (2026)

Seluruh hipotesis diterima karena nilai T-Statistik > 1,65 (T-tabel) dan P-Values < 0,05. Pengaruh langsung terkuat ditunjukkan oleh hubungan *Locus of Control* terhadap *Career Planning* (0,520), sedangkan pengaruh tidak langsung terkuat ditunjukkan oleh *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja melalui *Career Planning* (0,193). Hasil ini membuktikan bahwa *Career Planning* berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara kedua variabel independen dengan Kesiapan Kerja.

3.3. Diskusi

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan *Proactive Personality* terhadap Kesiapan Kerja, baik secara langsung maupun melalui *Career Planning* sebagai variabel mediasi, menggunakan metode PLS-SEM. Data yang digunakan merupakan data primer dari kuesioner 190 mahasiswa S1 tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

3.3.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,474$; $T = 5,559$; $p = 0,000$). Temuan ini mendukung *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikemukakan oleh Lent, Brown, & Hackett (1994) dalam Wang et al. (2022), yang menjelaskan bahwa kesiapan karier terbentuk melalui keterkaitan antara kondisi psikologis individu dan pengalaman yang telah dilalui. Mahasiswa dengan *locus of control* internal yang baik cenderung lebih percaya diri dan tidak mudah menyerah, karena meyakini bahwa hasil kariernya ditentukan oleh usahanya sendiri, sehingga lebih terdorong mempersiapkan diri secara sungguh-sungguh menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [8], [15], [16], dan [4] yang menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun berbeda dengan [10] yang menemukan pengaruh tidak signifikan.

3.3.2. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,414$; $T = 5,637$; $p = 0,000$), dengan koefisien pengaruh yang relatif kuat dibanding variabel lain. Temuan ini juga sejalan dengan SCCT, di mana sifat proaktif diposisikan sebagai faktor personal yang mendorong individu terlibat aktif dalam membentuk kariernya, bukan sekadar karakter bawaan. Mahasiswa dengan kepribadian proaktif cenderung mencari informasi lowongan kerja secara mandiri, mengikuti pelatihan atau sertifikasi, serta membangun relasi yang mendukung kariernya, sehingga lebih siap menghadapi dunia kerja yang kini menuntut fleksibilitas dan inisiatif tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian [12], serta diperkuat oleh [17] dan [18] yang menyatakan bahwa proaktivitas akan lebih optimal membentuk kesiapan kerja apabila disertai perencanaan karier yang jelas.

3.3.3. Pengaruh *Career Planning* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *Career Planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,371$; $T = 4,884$; $p = 0,000$). Sesuai kerangka SCCT, *career planning* merepresentasikan tahap akhir proses kesiapan karier, yaitu ketika individu menerjemahkan keyakinan dan tujuan kariernya menjadi langkah-langkah konkret. Mahasiswa dengan perencanaan karier yang matang cenderung lebih siap memasuki dunia kerja karena telah memiliki gambaran jelas mengenai tujuan karier serta langkah pendukungnya, seperti pelatihan, portofolio, atau magang.

3.3.4. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Career Planning*

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Planning* ($\beta = 0,520$; $T = 5,490$; $p = 0,000$), merupakan koefisien jalur langsung terkuat dalam

model penelitian ini. Individu dengan keyakinan kendali internal yang tinggi cenderung lebih aktif merancang masa depan kariernya karena meyakini hasil tersebut merupakan buah dari usahanya sendiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian [19] dan [20] yang menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih aktif terlibat dalam merancang rencana kariernya.

3.3.5. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Career Planning*

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Planning* ($\beta = 0,271$; $T = 2,567$; $p = 0,005$), meskipun merupakan pengaruh langsung terlemah dalam model. Dalam kerangka SCCT, sifat proaktif berperan pada tahap eksplorasi karier, yaitu ketika individu aktif mencari informasi dan pengalaman yang membentuk perencanaan karier yang lebih terarah. Hasil ini sejalan dengan penelitian [21] dan [22] yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap *career planning*.

3.3.6. Career Planning Memediasi Pengaruh Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa Career Planning memediasi pengaruh Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,193$; $T = 4,393$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesiapan kerja tidak cukup hanya mengandalkan keyakinan diri, tetapi perlu diwujudkan melalui langkah perencanaan karier yang konkret. Hasil ini sejalan dengan penelitian [20] dan [23] yang menemukan bahwa individu dengan locus of control baik cenderung lebih aktif menyusun langkah karier secara realistis dan bertahap.

3.3.7. Career Planning Memediasi Pengaruh Proactive Personality terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa Career Planning memediasi pengaruh Proactive Personality terhadap Kesiapan Kerja ($\beta = 0,101$; $T = 1,992$; $p = 0,023$), merupakan pengaruh tidak langsung terlemah dalam model. Temuan ini menegaskan bahwa proaktivitas pribadi belum cukup membentuk kesiapan kerja tanpa disertai perencanaan karier yang jelas. Temuan ini sejalan dengan [13] dan [24] yang menemukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan positif dengan career planning, yang selanjutnya memprediksi kesiapan dan status karier individu setelah lulus.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Locus of Control* dan *Proactive Personality* terhadap Kesiapan Kerja dengan *Career Planning* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa S1 tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang, dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan keyakinan kendali internal yang baik cenderung lebih percaya diri dan gigih dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. *Proactive Personality* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, bahkan dengan koefisien pengaruh langsung yang relatif kuat, menegaskan bahwa inisiatif dan kemampuan mencari peluang secara mandiri menjadi modal penting bagi mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Sementara itu, *Career Planning* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, yang mengindikasikan bahwa perencanaan karier yang matang turut menentukan sejauh mana mahasiswa siap memasuki dunia kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Locus of Control* dan *Proactive Personality* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Planning*, dengan *Locus of Control* menunjukkan pengaruh langsung terkuat dalam keseluruhan model. Lebih lanjut, *Career Planning* terbukti memediasi pengaruh *Locus of Control* maupun *Proactive Personality* terhadap Kesiapan Kerja, yang menegaskan bahwa keyakinan diri dan inisiatif pribadi mahasiswa akan lebih optimal membentuk kesiapan kerja apabila diwujudkan melalui langkah perencanaan karier yang konkret, bukan sekadar berhenti pada sikap psikologis semata. Secara keseluruhan, model penelitian ini memiliki daya jelas yang kuat, dengan nilai R^2 sebesar 0,757 pada Kesiapan Kerja dan 0,560 pada *Career Planning*, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara faktor psikologis dan langkah perencanaan karier yang nyata dalam mempersiapkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja.

Referensi

- [1] F. C. Hanoum *et al.*, *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2024.
- [2] A. Syandianingrum and E. Wahjudi, "Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri," *J. Pendidik. Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 32–45, 2021.
- [3] S. Shavira, Z. Putri, M. Sartika, and A. P. Purwatiningsih, "Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir : Kontribusi Pengalaman Magang , Soft Skill , dan Adaptabilitas Karir di Fakultas Ekonomi danEkonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 9, no. 1, pp. 594–607, 2026, doi: 10.57178/paradoks.v9i1.2194.
- [4] V. Aqilah, F. Presilawati, and Y. Yusuf, "Pengaruh Personal Branding , Soft Skill , dan Locus Of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh," *J. Sains dan Ilmu Terap.*, vol. 7, no. 2, pp. 257–266, 2024.
- [5] A. Wibowo, "ANALISA FAKTOR-FAKTOR PERSONAL BRANDING TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STMIK SINAR NUSANTARA SURAKARTA," *Edunomika*, vol. 8, no. 4, pp. 1–13, 2024.
- [6] F. F. Kirani, P. Regina, S. Prakasa, and F. F. Vivany, "Gambran Dan Upaya Penigkatan Work Readiness Pada Individu Dewasa Awal Yang Belum Mnedapatkan Pekerjaan," *Jurna Abdi Insa.*, vol. 9, no. 1, pp. 160–168, 2022.
- [7] M. K. Y. Hidayatulloh, Aftoni, and M. A. Hilmi, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PENGALAMAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA," *J. Educ. Manag. Stud.*, vol. 4, no. 6, 2021.
- [8] T. Melda, M. Liana, P. Silaban, and J. Kasandra, "Pengaruh Self Efficacy , Locus of Control dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," vol. 3, no. 3, pp. 1073–1095, 2025.
- [9] Y. Dianastiti, R. A. Putra, and B. L. Yuswanto, "The Influence of Locus of Control and Student Competence on Students ' Work Readiness," *J. Automot. Eng. Vocat. Educ.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–8, 2025.
- [10] A. D. Nindiyati, R. A. F. Elzahra, and R. I. Rahmadhani, "The Role of Self-efficacy and Locus of Control on Work Readiness Among Gen Z," *Business, Manag. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 3, pp. 32–37, 2024.
- [11] J. P. Pratama and A. Ramadhani, "Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja," *Psyche 165 J.*, vol. 18, no. 1, pp. 81–86, 2025, doi: 10.35134/jpsy165.v18i1.503.
- [12] M. A. Adriansyah, S. Handoyo, J. Firmando, and I. Sennang, "Proactive Personality , Psychological Capital , and Work Readiness among Prospective Teacher Students : A PLS- SEM Mediation Study," *Int. J. Body, Mind, Cult.*, vol. 13, no. 6, pp. 1–10, 2026.
- [13] V. Valls, V. González-Romá, A. Hernández, and E. Rocabert, "Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations," *J. Vocat. Behav.*, 2020.
- [14] Q. Violinda, S. Wahyuningsih, and R. Meiriyanti, "PENGARUH CAREER PLANNING , SELF EFFICACY DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA S1 DI SEMARANG CAREER PLANNING INFLUENCE , SELF-EFFICIENCY AND ADVERSITY QUOTIENT," *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 639–648, 2023.
- [15] M. Astria and F. M. Rahmawati, "Pengaruh Digital Literacy, Locus Of Control Dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 6, no. 1, pp. 117–128, 2024.
- [16] H. Wiharja, Rizky Ulil, and Fitrayansah, "Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat," *VOCATECH Vocat. Educ. Technol. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–7, 2022.
- [17] M. Kilic, G. Uslukilic, and N. Ü. Öcal, "Exploring the relationship between proactive personality, individual innovation, and mental health in university students," *BMC Public Health*, vol. 24, no. 3177, pp. 1–10, 2024, doi: 10.1186/s12889-024-20644-0.
- [18] A. Alya, M. Rasyid, A. Suhesty, and N. Handayani, "Work Readiness Reviewed From Proactive Personality And Psychological Capital," *Munaddhomah J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 3, pp. 293–302, 2024.
- [19] M. Yanita, Giatma, and N. Syah, "The Influence of Self Efficiency and Internal Locus of Control on Career Planning of Students Departement of Beauty and Cosmetology Padang State University," *Indones. J. Comput. Sci.*, vol. 12, no. 2, pp. 284–301, 2023, [Online]. Available: <http://ijcs.stmikindonesia.ac.id/ijcs/index.php/ijcs/article/view/3135>
- [20] Y. Apriliana, Firman, and Netrawati, "Pengaruh Locus of Control terhadap Perencanaan Karir Siswa: Kajian Literatur Sistematis," *J. Penelit. Ilmu-ilmu Sos.*, vol. 2, no. 10, pp. 222–224, 2025, [Online]. Available: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15426234>
- [21] M. R. Agustinah and O. P. Mulyana, "Pengaruh Proactive Personality Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Magang," *Mudir J. Manaj. Pendidik.*, vol. 8, no. 1, pp. 358–367, 2025, doi: 10.55352/mudir.v8i1.2363.
- [22] B. S. Namalase and W. Gunawan, "Navigating The Future: Exploring The Link Between Proactive Personality and Career Adaptability Among College Students in Indonesia," *J. Paedagogy*, vol. 9, no. 1, pp. 1198–1205, 2025, [Online]. Available: <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/index>
- [23] D. Anggaini, D. A. Putri, N. Sari, W. B. P. Dwina, and B. Teta, "Pengaruh Career Planning terhadap Kesiapan Mahasiswa Mencari Kerja Studi Kasus pada Mahasiswa Kota Medan STIE IBMI Medan , Indonesia menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu , dan terkadang mengharapakan mahasiswa dalam merancang jalur kariernya," *Maslahah J. Manaj. dan Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 3, pp. 268–275, 2025.
- [24] R. N. Alifah and Marsofiyati, "Career Plan dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta," *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 2188–2197, 2025.