



Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas PGRI Palembang

Tiara Novela Ananda¹, Ninin Non Ayu Salmah², Santi Puspita³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: nininonayu@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Palembang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Strata-1 Angkatan 2022 (Semester 8) Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 1.796 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Hasil analisis menyimpulkan bahwa secara parsial perencanaan karir dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000. Dan secara simultan kedua variabel yakni perencanaan karir dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas PGRI Palembang dengan nilai signifikansi 0,000.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 12 July 2026

First Revised 12 July 2026

Accepted 12 July 2026

First Available online 13 July 2026

Publication Date 13 July 2026

Keyword:

Perencanaab Karir, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja, Mahasiswa.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang berlangsung secara dinamis telah mendorong meningkatnya standar kompetensi di dunia kerja, sehingga tidak sedikit lulusan perguruan tinggi yang menghadapi tantangan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kondisi ini menempatkan perguruan tinggi pada posisi strategis untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang unggul secara akademis, tetapi juga membekali mahasiswa dengan keterampilan praktis dan kesiapan mental yang memadai untuk terjun ke dunia kerja.

Data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa per Februari 2025, jumlah pengangguran di Indonesia tercatat sebanyak 7,28 juta orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,39%. Kelompok terbesar dari angka tersebut berasal dari kalangan lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi. Fakta ini mengisyaratkan bahwa angkatan kerja muda masih menghadapi hambatan dalam penyerapan tenaga kerja, yang salah satunya berkaitan erat dengan belum optimalnya tingkat kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap mahasiswa Angkatan 2022 Universitas PGRI Palembang mengungkapkan adanya perbedaan yang cukup nyata di antara mahasiswa dalam hal kesiapan menghadapi dunia kerja.

Sebagai mahasiswa yang tengah menjalani Semester 8, mereka berada pada fase penting dalam mempersiapkan diri menuju dunia profesional. Sebagian mahasiswa telah memiliki rencana karir yang terstruktur dengan langkahlangkah yang jelas pascakelulusan, sementara sebagian lainnya masih belum memiliki gambaran pasti tentang arah karir yang ingin dituju. Selain itu, terdapat perbedaan mencolok dalam hal kepercayaan diri ada mahasiswa yang merasa sangat siap dan yakin untuk bersaing, namun tidak sedikit pula yang masih ragu dalam menghadapi ketatnya persaingan di pasar kerja.

Kesiapan kerja menurut Muspawi & Lestari (2020:113) didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menggambarkan kematangan fisik, mental, dan pengalaman individu, yang secara keseluruhan membentuk kemampuan seseorang untuk menjalankan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan dunia kerja maupun situasi tertentu. Kesiapan kerja itu sendiri dibentuk oleh interaksi antara faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor-faktor dari lingkungan sekitarnya.

Perencanaan karir adalah komponen penting dalam kesiapan kerja. Menurut Susanto (2024:142), perencanaan karir didefinisikan sebagai proses menetapkan rencana atau tujuan strategi kerja untuk menetapkan tujuan pada masa yang akan datang, sedangkan karir adalah pekerjaan yang dimiliki seseorang selama masa hidupnya untuk memenuhi kebutuhan kehidupan individu dan menjadi tolak ukur untuk keberhasilan seseorang dalam hidup. Perencanaan karir merupakan proses di mana individu dapat mengidentifikasi kemampuannya untuk mencapai tujuan karir. Perencanaan karir yang realistis dapat mendorong individu untuk mengidentifikasi peluang yang sesuai dengan keahliannya serta mengeluarkan minatnya dalam menetapkan tujuan karir.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah efikasi diri, yang merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan siswa memasuki dunia kerja. Menurut Uyun, et al., (2025:16), efikasi diri merupakan faktor yang berpengaruh dalam kehidupan individu. Efikasi diri adalah kemampuan atau keyakinan individu untuk melaksanakan tugas dalam berbagai kondisi dan perilaku di lingkungan kerja. Oleh karena itu, siswa dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih objektif dalam menilai kemampuan mereka, menjadikan mereka lebih adaptif dan optimis dalam menghadapi cabaran di lingkungan kerja profesional.

Sejumlah studi terdahulu yang mengkaji keterkaitan antara perencanaan karir dan efikasi diri dengan kesiapan kerja menghasilkan kesimpulan yang tidak seragam. Ada penelitian yang membuktikan bahwa perencanaan karir memberi dampak nyata terhadap kesiapan kerja seseorang, namun di sisi lain terdapat pula penelitian yang justru menyimpulkan bahwa pengaruhnya lemah, tidak bermakna secara statistik, bahkan cenderung berlawanan arah. Inkonsistensi hasil yang sama juga ditemukan pada variabel efikasi diri, di mana sebagian penelitian mendukung perannya terhadap kesiapan kerja, sementara sebagian lainnya tidak menemukan hubungan yang berarti.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai variabel perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Mentari dan Musoli (2021) menunjukkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, penelitian risetyang dilakukan oleh Susilowati dan Fauzan (2022) menunjukkan bahwa dilakukan oleh karir tidak berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja. Susilowati dan Fauzan (2022) menunjukkan bahwa perencanaan karir tidak berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Ketidakkonsistenan serupa juga ditemukan pada variabel efikasi diri. Yasinta dan Aminuddin Irfani (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri merupakan faktor penentu yang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Kristin Violinda (2023) menunjukkan hasil yang di mana efikasi diri ditemukan tidak ada memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

1.1 Tinjauan Pustaka

Kesiapan Kerja

Persiapan kerja terdiri dari dua kata yaitu kesiapan dan kerja. Menurut ke Sujarweni (2023:42) kesiapan didefinisikan sebagai kemauan individu untuk memberikan respons atau reaksi tertentu. Dalam hal ini, umumnya muncul dari dalam diri yang berkaitan dengan tingkat kedewasaan individu dalam menerapkan suatu keahlian. Menurut Lestari (2020:112), kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan aktivitas yang berlangsung secara rutin dan memiliki tujuan serta hasil yang spesifik.

Menurut Nurlaela (2024:70), kesiapan kerja merupakan manifestasi dari tantangan fisik dan mental serta pengalaman belajar individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tujuan utama seorang siswa sekolah adalah lulus setelah lulus, sehingga ini merupakan faktor penting. Akibatnya, setiap karyawan membutuhkan persiapan, yang sangat penting bagi mereka yang akan memasuki dunia kerja. Karena ini merupakan aspek penting dari pekerjaan yang perlu diperhatikan dengan serius.

Melalui pendapat diatas, kesiapan kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau kewajiban tertentu yang melibatkan aspek keterampilan dan pengetahuan sehingga mengurangi kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

Perencanaan Karir

Sukardi (2021:115) mendefinisikan Perencanaan karir merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh individu dalam mengenali potensi diri serta peluang untuk menetapkan langkah-langkah untuk mencapai sebuah karir. Endratno (2022:39) mengartikan perencanaan karir sebagai sebuah rangkaian proses yang dilakukan individu

dalam merancang dan menetapkan langkahlangkah konkret yang akan dijalankan di masa mendatang. Adapun karir itu sendiri dipahami sebagai keseluruhan perjalanan pekerjaan yang ditempuh seseorang dalam rentang kehidupan produktifnya, yang secara berkesinambungan memberikan keteraturan, kebermaknaan, dan nilai tersendiri bagi kehidupan individu yang bersangkutan. Dengan adanya perencanaan karir yang terstruktur, seseorang tidak hanya mampu memetakan berbagai alternatif jalur karir yang dapat ditempuh, tetapi juga dapat menetapkan sasaran karir yang ingin dicapai sekaligus menyusun program pengembangan diri yang lebih terarah dan aplikatif.

Berdasarkan definisi tersebut, perencanaan karir dapat dipahami sebagai aspek paling krusial dalam kehidupan individu. Karir memiliki perspektif jangka panjang dalam menetapkan tujuan hidup individu. Oleh karena itu, karir perlu direncanakan dengan cermat.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu dimensi kepribadian yang memegang peranan penting dalam membentuk cara seseorang menggerakkan dan mengarahkan motivasi dalam dirinya. Yusuf (2021:142) memaknai efikasi diri sebagai kapasitas yang dimiliki individu dalam mengelola serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mewujudkan hasil yang diharapkan. Sejalan dengan hal tersebut, Ramli (2025:43) memandang efikasi diri sebagai suatu bentuk keyakinan mendalam terhadap kemampuan diri sendiri, yang tercermin dari keleluasaan individu dalam menjelajahi berbagai minat yang dimiliki, serta kemampuannya untuk secara jujur mengenali kekuatan maupun keterbatasan yang ada dalam dirinya.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kapabilitas dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas secara optimal guna meraih hasil yang memuaskan, sekaligus sebagai bekal dalam menghadapi berbagai tantangan yang dijumpai di dunia kerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban awal yang bersifat sementara atas suatu permasalahan penelitian, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui serangkaian pengujian secara empiris. Abdullah, et al., (2023:49) mengartikan hipotesis sebagai suatu asumsi tentatif yang menggambarkan kemungkinan adanya keterkaitan antara dua variabel atau lebih, yang dituangkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji secara ilmiah. Bertolak dari kerangka berpikir yang telah disusun serta merujuk pada berbagai temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan karir terhadap tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas PGRI Palembang.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas PGRI Palembang.

H₃: Perencanaan karir dan efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas PGRI Palembang.

2. METODE

Penelitian ini mengambil tempat di Universitas PGRI Palembang sebagai lokasi pelaksanaannya. Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif yang dikombinasikan dengan metode asosiatif. Variabel yang diteliti meliputi Perencanaan Karir (X_1), dan Efikasi Diri (X_2) yang masing-masing diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa aktif Strata 1 (S1) Universitas PGRI Palembang Angkatan Tahun 2022 yang berjumlah 1796 mahasiswa yang berada pada semester 8. Sedangkan sampel sebanyak 95 mahasiswa ditentukan dengan menggunakan *proportionate stratified* random sampling sesuai kriteria penelitian dan didistribusikan proporsional pada setiap fakultas. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Formulir sebagai penggunaan media dalam pengisian kuesioner kepada mahasiswa. Variabel Perencanaan Karir, Efikasi Diri, dan Kesiapan Kerja dioperasionalkan berdasarkan indikator yang relevan, kemudian diukur menggunakan skala Likert. Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji validitas dan reliabilitas, sedangkan data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Anggraeni, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

1. Variabel Perencanaan Karir

Tabel 1
Data Tanggapan responden variabel Perencanaan Karir

P.X ₁	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P.1	31	32,6%	55	57,9%	9	9,5%	0	0%	0	0%	95	100%
P.2	42	44,2%	49	51,6%	0	0%	4	4,2%	0	0%	95	100%
P.3	35	36,8%	44	46,3%	14	14,7%	2	2,1%	0	0%	95	100%
P.4	29	30,5%	50	52,6%	14	14,7%	2	2,1%	0	0%	95	100%
P.5	36	37,9%	45	47,4%	11	11,6%	3	3,2%	0	0%	95	100%
P.6	41	43,2%	46	48,4%	7	7,4%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.7	22	23,2%	41	43,2%	23	24,2%	9	9,5%	0	0%	95	100%
P.8	44	46,3%	42	44,2%	7	7,4%	2	2,1%	0	0%	95	100%

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Hasil tanggapan perencanaan karir (X_1) yang diukur melalui 8 pertanyaan menunjukkan respon yang sangat positif. Secara keseluruhan, sebagian besar responden telah memiliki kesadaran, perencanaan dan strategi yang matang dalam menghadapi dunia kerja. Pada pertanyaan 1 (Saya tahu kelebihan diri yang mirip dengan keunggulan saya saat melamar kerja) sebagian besar responden memberikan tanggapan positif menyatakan setuju dan sangat setuju dengan 90,5%. Pada pertanyaan 2 (Saya menyadari kekurangan diri saya yang perlu diperbaiki sebelum bekerja) sebanyak 95,8% menyatakan sangat setuju dan setuju. Pada pertanyaan 3 (Saya sering mencari informasi lowongan kerja saat ini) responden yang menjawab setuju dan sangat setuju mencapai 83,1%. Pada pertanyaan 4 (Saya memahami syarat yang diminta perusahaan di bidang saya) sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 83,1%. Pada pertanyaan 5 (Saya sudah menentukan posisi pekerjaan yang ingin saya capai setelah lulus) sebanyak 85,3% responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 6 (Saya mempunyai jangka panjang untung sukses dalam karir saya) sebanyak 91,6% responden memilih setuju dan sangat setuju.

2. Variabel Efikasi Diri

Tabel 2
Data Tanggapan responden variabel Efikasi Diri

P.X ₂	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P.1	45	47,4%	43	45,3%	6	6,3%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.2	32	33,7%	47	49,5%	15	15,8%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.3	34	35,8%	48	50,5%	11	11,6%	2	2,1%	0	0%	95	100%
P.4	40	42,1%	43	45,3%	12	12,6%	0	0%	0	0%	95	100%
P.5	44	46,3%	41	43,2%	8	8,4%	2	2,1%	0	0%	95	100%
P.6	46	48,4%	39	41,1%	10	10,5%	0	0%	0	0%	95	100%
P.7	36	37,9%	44	46,3%	15	15,8%	0	0%	0	0%	95	100%
P.8	38	40,0%	39	41,1%	18	18,9%	0	0%	0	0%	95	100%

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Tanggapan responden mengenai variabel efikasi diri yang dominan dijawab dengan pilihan setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 1 (Saya merasa mampu menghadapi persaingan dunia kerja yang ketat) sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju dengan 92,7% menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 2 (Saya yakin bisa menyelesaikan tugas rumit dengan hasil yang baik) sebanyak 83,2% menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 3 (Saya berani mengambil tantangan kerja yang baru bagi saya) sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 86,3. Pada pertanyaan 4 (Saya memiliki keyakinan yang teguh bahwa kemampuan saya cukup untuk meraih keberhasilan) sebanyak 87,4% memilih setuju dan sangat setuju. Pertanyaan 5 (Saya tidak mudah menyerah jika usaha saya belum berhasil) sebanyak 89,5% memilih setuju dan sangat setuju. Pertanyaan 6 (Saya sangat percaya pada kemampuan yang saya miliki saat ini) responden memilih setuju dan sangat setuju sebanyak 89,5%. Pada pertanyaan 7 (Saya yakin bisa beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja manapun) sebagian besar responden memilih setuju

dan sangat setuju sebanyak 84,2%. Pada pertanyaan 8 (Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dari latar belakang berbeda) sebanyak 81,1% memilih setuju dan sangat setuju. Terdapat 18,9% responden yang menjawab ragu-ragu. Secara keseluruhan, variabel efikasi diri (X_2) mendapatkan respon yang positif yang dominan dijawab ialah setuju dan sangat setuju membuktikan bahwa mahasiswa memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam mengelola potensi diri serta beradaptasi dengan lingkungan profesional.

3. Variabel Kesiapan Kerja

Tabel 3
Data Tanggapan responden variabel Kesiapan Kerja

P.Y	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P.1	33	34,7%	55	57,9%	6	6,3%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.2	56	58,9%	37	38,9%	2	2,1%	0	0%	0	0%	95	100%
P.3	38	40,0%	42	44,2%	14	14,7%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.4	30	31,6%	44	46,3%	19	20,0%	2	2,1%	0	0%	95	100%
P.5	25	26,3%	45	47,4%	20	21,1%	5	5,3%	0	0%	95	100%
P.6	41	43,2%	43	45,3%	10	10,5%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.7	42	44,2%	45	47,4%	8	8,4%	0	0%	0	0%	95	100%
P.8	32	33,7%	55	57,9%	7	7,4%	1	1,1%	0	0%	95	100%
P.9	35	36,8%	50	52,6%	10	10,5%	0	0%	0	0%	95	100%
P.10	33	34,7%	49	51,6%	8	8,4%	2	2,1%	0	0%	95	100%

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Tanggapan responden mengenai variabel kesiapan kerja. Pada pertanyaan 1 (Saya berani mengambil keputusan saat menghadapi masalah) sebagian besar responden memberikan tanggapan di mana 92,6% menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 2 (Saya disiplin dalam menyelesaikan tugas sebagai mahasiswa) dengan 58,9% responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 97,8%, hanya sebagian kecil 2,1% yang memberikan tanggapan ragu-ragu. Pada pertanyaan 3 (Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan baru di dunia kerja) sebanyak 84,2% responden setuju dan sangat setuju. Pada Pertanyaan 4 (Saya merasa mudah menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berbeda setelah lulus nanti) responden menunjukkan kesiapan adaptasi budaya kerja dengan 77,9% menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 5 (Saya memiliki keahlian khusus yang dicari oleh perusahaan) responden menilai diri mereka memiliki keahlian khusus yang dicari oleh perusahaan dengan 73,7% menjawab setuju dan 2 sangat setuju. Namun, terdapat 21,1% responden yang memilih ragu-ragu. Pada pertanyaan 6 (Saya terus melatih kemampuan saya agar siap masuk dunia kerja) sebanyak 45,3% menjawab setuju dan 43,2% sangat setuju.

Pada pertanyaan 7 (Saya mampu menyampaikan pendapat dengan lancar) responden mampu berkomunikasi dengan lancar dibuktikan dengan 88,5% menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 8 (Saya mengerti perintah yang diberikan dengan cepat) responden menyatakan persetujuannya sebanyak 91,6%. Pada pertanyaan 9 (Saya percaya diri saat harus menjalani wawancara kerja) sebagian besar responden merasa percaya diri untuk wawancara kerja dengan menyatakan persetujuannya sebanyak 89,4%. Pada pertanyaan 10 (Saya merasa diri saya sudah sangat siap untuk mulai bekerja) menunjukkan keyakinan diri tertinggi, di mana

responden menyatakan persetujuannya sebanyak 86,3% menunjukkan bahwa responden sudah merasa sangat siap untuk memulai dunia kerja. Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel kesiapan kerja cenderung berada pada kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sebagian besar memiliki kesiapan kerja yang baik.

Hasil Analisis Data

Karakteristik Responden

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Data Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-Laki	31	32,6
2.	Perempuan	64	67,4
	Total	95	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Jenis kelamin mahasiswa yang sebagian besar ialah mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan yakni 64 orang atau dalam bentuk persennya ialah 67,4%, sementara mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki yakni 31 orang atau dalam bentuk persennya ialah 32,6%.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas

No	Fakultas	F	%
1	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	70	73,7
2	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	14	14,7
3	Fakultas Teknik (FT)	8	8,4
4	Fakultas Sains dan Teknologi (FST)	2	2,1
5	Fakultas Perikanan (FP)	1	1,1
	Total	95	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Fakultas Universitas PGRI Palembang yang dominan ialah mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang berjumlah 70 mahasiswa atau dalam bentuk persennya yaitu 73,7%, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 14 mahasiswa atau 14,7%, Fakultas Teknik sebanyak 8 mahasiswa atau 8,4%, Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 2 mahasiswa atau 2,1% dan mahasiswa Fakultas Perikanan hanya 1 mahasiswa atau 1,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak adalah mahasiswa dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) yaitu sebesar 73,7%.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

No	Program Studi	F	%
1	PGSD	41	43,2
2	Pendidikan Jasmani	13	13,7
3	Pendidikan Seni Pertunjukan	6	6,3
4	Pendidikan Bahasa Indonesia	5	5,3
5	Bimbingan dan Konseling	5	5,3
6	Manajemen	10	10,5

7	Akuntansi	3	3,2
8	Bisnis Digital	1	1,1
9	Teknik Kimia	2	2,1
10	Teknik Elektro	2	2,1
11	Teknik Sipil	4	4,2
12	Fisika	1	1,1
13	Biologi	1	1,1
14	Ilmu Perikanan	1	1,1
	Total	95	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Responden dalam penelitian ini dari 14 program studi yang berbeda. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas program studi yang dominan ialah program studi PGSD yakni 41 mahasiswa atau dalam bentuk persennya 43,2%, diikuti oleh program studi Pendidikan jasmani 13 mahasiswa atau 13,7%, Pendidikan seni pertunjukan 6 mahasiswa atau 6,3%, seterusnya Pendidikan Bahasa Indonesia dan bimbingan dan konseling mewakili 5 mahasiswa atau 5,3%. Sementara itu, dari program studi manajemen sebanyak 10 mahasiswa atau 10,5%, akuntansi sebanyak 3 orang atau 3,2%, Teknik kimia dan Teknik elektro sama 2 mahasiswa atau 2,1% dan dari Teknik sipil 4 mahasiswa atau 4,2%. Seterusnya mahasiswa dari program studi fisika, biologi, ilmu perikanan dan Bisnis Digital sama diwakili oleh 1 mahasiswa atau dalam bentuk persennya 1,1%. Dominasi responden dari program studi kependidikan (khususnya PGSD) dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa partisipasi mahasiswa dalam mengisi instrumen penelitian cenderung lebih tinggi. Namun secara keseluruhan, total 95 responden telah memenuhi kuota sampel yang ditetapkan, sehingga data ini dianggap representatif untuk mewakili keberagaman perspektif mahasiswa dari berbagai program studi di fakultas terkait dalam menganalisis variabel penelitian yang sedang diuji.

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai signifikan. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05, apabila nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka item dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Perencanaan Karir

Pertanyaan X ₁	Sig. (2-tailed)	Sig < α	Keterangan
Pertanyaan 1	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah 2026

Hasil uji validitas diperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ berarti seluruh item pertanyaan pada variabel perencanaan karir dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri

Pertanyaan X_2	Sig. (2-tailed)	Sig < α	Keterangan
Pertanyaan 1	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Hasil uji validitas diperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ berarti seluruh item pertanyaan pada variabel efikasi diri dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja

Pertanyaan Y	Sig. (2-tailed)	Sig < α	Keterangan
Pertanyaan 1	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,000	0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Hasil uji validitas diperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$ maka seluruh item pertanyaan pada variabel kesiapan kerja dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat kestabilan suatu variabel dalam hal ini perencanaan karir (X_1), efikasi diri (X_2) serta kesiapan kerja (Y) atas pertanyaan yang tersedia pada angket yang telah dijawab oleh para responden.

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Std.Reliabilitas	Keterangan
Perencanaan Karir (X_1)	0,795	0,70	Reliabel
Efikasi Diri (X_2)	0,836	0,70	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,830	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel perencanaan karir yakni 0,795, variabel efikasi diri yakni 0,836 dan variabel kesiapan kerja yakni 0,830, sesuai ketentuan yang sudah ada pertanyaan bisa dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,70$. Maka bisa diartikan seluruh pertanyaan dari variabel perencanaan karir, efikasi diri serta kesiapan kerja untuk penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk mendeteksi data pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dari persamaan regresi yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 10 Uji Normalitas

Variabel	Unstandardized Residual	Alpha	Keterangan
	Asymp. Sig. (2-tailed)		
Perencanaan Karir (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	0,200	0,05	Pendistribusian normal

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Dilihat dari uji normalitas yang telah dilaksanakan menampilkan bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed) dari perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja ialah 0,200. Sesuai ketentuan yang sudah ada variabel bisa dikatakan normal apabila nilai asymp. sig. (2-tailed) $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Teknik pengujian tersebut bisa ditinjau dari nilai tolerance serta VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diperoleh dengan membandingkan nilai itu dengan standard tolerance yakni 0,1 serta VIF (*Variance Inflation Factor*) yakni 10.

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Std. Tolerance	Std. VIF	Keterangan
	Tolerance	VIF			
Perencanaan Karir (X_1)	0,483	2,070	0,1	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Efikasi Diri (X_2)	0,483	2,070	0,1	10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil penelitian, Data Diolah (2026)

Nilai dari *tolerance* variabel perencanaan karir dan efikasi diri ialah 0,483 serta nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel perencanaan karir dan efikasi diri ialah 2,070. Sesuai ketentuan yang sudah ada variabel dapat dikatakan tidak terjadinya multikolinearitas jika nilai dari *tolerance* $> 0,1$ serta nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji di mana kondisi pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian atas residual yang ada terhadap satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 12 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Perencanaan Karir (X_1)	0,356	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Efikasi Diri (X_2)	0,447	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Dari uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikan pada variabel perencanaan karir ialah 0,356 dan efikasi diri ialah 0,447. Sesuai ketentuan yang sudah ada variabel dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dipakai guna melihat keakuratan dari perkiraan apakah terdapat kaitan linear dari dua variabel yang mempengaruhi (X) terhadap satu variabel yang dipengaruhi (Y).

Tabel 13 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,200	2,708
Perencanaan Karir (X_1)	0,383	0,102
Efikasi Diri (X_2)	0,591	0,107

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Nilai konstanta sebesar 9,200 berarti jika variabel perencanaan karir dan efikasi diri sama dengan nol, maka kesiapan kerja sebesar 9,200. Sedangkan nilai koefisien pada perencanaan karir sebesar 0,383 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel perencanaan karir sebesar satuan akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,383 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

Analisis Koefisien Kolerasi (R^2)

Analisis ini juga bisa mengetahui angka dan korelasi yang sudah diberikan lewat variabel yang membagikan pengaruh (X) terhadap variabel yang menerima pengaruh (Y).

Tabel 14 Uji Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics Sig. F Change	Alpha
Perencanaan Karir (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	0,792	0,627	2,541	0,000	0,05

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Nilai tersebut memiliki makna persentase pemberian pengaruh dari variabel perencanaan karir serta efikasi diri terhadap variabel kesiapan kerja ialah 62,7%, sementara itu sisanya ialah $100\% - 62,7\% = 37,3\%$ yang dipengaruhi sama faktor lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t dipakai guna melihat apakah pada variabel independen (X) dalam bentuk parsial memiliki pengaruh terhadap suatu variabel dependen (Y) yang signifikan.

Tabel 15 Uji t (Secara Parsial) X1 Terhadap Y

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Alpha
	B	Std. Error	Beta		Sig.	
Perencanaan Karir (X ₁) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	0,383	0,102	0,345	3,768	0,000	0,05

Nilai signifikan dari variabel perencanaan karir terhadap kesiapan kerja ialah 0,000. Sesuai ketentuan yang sudah ada variabel bisa dinyatakan berpengaruh jika nilai signifikan $< 0,05$, sehingga nilai $0,000 < 0,05$ ini bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 16 Uji t (Secara Parsial) X2 Terhadap Y

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t		Alpha
	B	Std. Error	Beta		Sig.	
Efiksi Diri (X ₂) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	0,591	0,107	0,506	5,519	0,000	0,05

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Nilai signifikan dari variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja yakni 0,000. Sesuai ketentuan yang sudah ada variabel dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan $< 0,05$, sehingga nilai $0,000 < 0,05$ ini bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 17 Uji F (Secara Simultan)

Variabel		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Alpha
Perencanaan Karir (X ₁) dan Efikasi Diri (X ₂) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	Regression	996,487	2	498,244	77,164	0,000	0,05
	Residual	594,039	92	6,457			
	Total	1590,526	94				

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah 2026

Uji F (secara simultan) perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan nilai signifikan dari variabel perencanaan karir serta efikasi diri terhadap kesiapan kerja ialah 0,000. Sesuai ketentuan yang ada variabel dapat dinyatakan berpengaruh jika nilai signifikan $< 0,05$, sehingga nilai $0,000 < 0,05$ ini bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perencanaan Karir (X_1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil dari uji t (secara parsial) yang telah dilaksanakan, menerangkan nilai signifikan dari variabel perencanaan karir terhadap kesiapan kerja ialah $0,000 < 0,05$, sehingga nilai tersebut sudah membuktikan bahwa secara parsial terdapatnya pengaruh pada perencanaan karir terhadap kesiapan kerja yang signifikan. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa bisa diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hasil dari penelitian yang sudah dikerjakan ini pun diperkuat sama hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan para peneliti lain, yaitu penelitian dari Mentari dan Musoli (2021), berdasarkan hasil dari penelitiannya sudah menerangkan yakni dalam bentuk parsial adanya pengaruh antara variabel perencanaan karir terhadap kesiapan kerja yang signifikan.

Pengaruh Efikasi Diri (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil dari uji t (secara parsial) yang telah dilaksanakan, menerangkan nilai signifikan dari variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja ialah $0,000 < 0,05$, sehingga nilai tersebut sudah membuktikan bahwa secara parsial terdapatnya pengaruh pada efikasi diri terhadap kesiapan kerja yang signifikan. Hipotesis yang memberitahukan adanya pengaruh antara variabel efikasi diri (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa bisa diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hasil dari penelitian yang sudah dikerjakan ini pun diperkuat sama hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan para peneliti lain, yaitu penelitian dari Yasinta dan Aminuddin Irfani (2022) berdasarkan hasil dari penelitiannya sudah menerangkan yakni dalam bentuk parsial adanya pengaruh antara variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Perencanaan Karir (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hasil dari uji F (secara simultan) yang telah dilaksanakan, menerangkan nilai signifikan dari variabel perencanaan karir serta efikasi diri terhadap kesiapan kerja ialah $0,000 < 0,05$, sehingga nilai tersebut sudah memberitahukan bahwa secara simultan terdapatnya pengaruh pada perencanaan karir serta efikasi diri terhadap kesiapan kerja yang signifikan,. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel perencanaan karir dan efikasi diri terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa bisa diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hasil dari penelitian yang sudah dikerjakan ini pun diperkuat sama hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan para peneliti lain, yaitu penelitian dari J.A.LSentinuwo (2025) berdasarkan hasil penelitiannya sudah dijelaskan yakni dalam bentuk simultan adanya pengaruh antara variabel perencanaan karir dan variabel efikasi diri terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa yang signifikan.

4. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Perencanaan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Universitas PGRI Palembang, sedangkan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Universitas PGRI Palembang. Dan secara simultan Perencanaan Karir dan Efikasi Diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Dalam peningkatan efikasi diri ini sangatlah diperlukan agar mahasiswa mempunyai keyakinan yang tinggi atas kemampuan dirinya sendiri, sehingga mereka dapat bertanggung jawab dan beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja nanti. Efikasi diri mahasiswa di Universitas PGRI Palembang sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, namun sebaliknya perlu ditingkatkan lagi efikasi diri ini agar para mahasiswa bisa merasa lebih bersemangat dan percaya diri dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang ketat.

5. REFERENCES

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin,. Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012).
- Anggraeni, E. F. (2022). Pengantar Statistika 2. Cv. Media Sains Indonesia.
- Endratno,H. (2022). Pengembangan Karir. Feniks Muda Sejahtera.
- Lestari, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Deepublish.
- Mentari, E. (2021). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. Jurnal Literasiologi, 4(1).
- Nurlaela. (2024). Strategi Pengelolaan Pembelajaran Daring: Kajian Empirik Pada Latar Belakang Mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin di Perguruan Tinggi. Grup Emas Indonesia.
- Ramli, Muh. (2025). Karakter Dan Minat Berwirausaha Mahasiswa. Cv.Azka Pustaka.
- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Mac Donald, B. W. (2025). Pengaruh Perencanaan Karir, Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas SAM Ratulangi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 13(01), 731-743.
- Susanto, Y. (2024). Perencanaan Dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Sujarweni, V. W. (2023). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Sukardi. (2021). Bimbingan Karir di Sekolah Menengah. PT Remaja Rosdakarya.
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. EDUSAINTEK:Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi, 9(1), 215-226.
- Uyun.M, Zuhijra, Aqila Muthmainna dan Renda Trinanda Nurbaiti. (2025). Integritas dalam Dinamika Kampus: Antara Keyakinan Diri, Tekanan dan Kesadaran Moral. Deepublish.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S.,& Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 9(2), 639-639.
- Yusuf, S. (2021). Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja. PT Remaja Rosdakarya.