



## Seberapa Siapkah Kamu Dengan Karirmu? Pengaruh Kesiapan Karir dan Motivasi Terhadap Perencanaan *Career Path*

**Faradila Tsabila Romadona, Berlintina Permatasari**

Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia

\*Email: berlintina@teknokrat.ac.id

\*Correspondence: berlintina@teknokrat.ac.id

DOI:10.59141/comserva.v4i8.2773

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesiapan karir dan motivasi terhadap perencanaan *career path*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi siswa SMA, mahasiswa/i, dan *fresh graduate*, dengan total sampel 190 responden yang dipilih melalui teknik survei. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan *product moment* dan menghasilkan 50 butir item yang valid. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan koefisien 0,962. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesiapan karir, motivasi, dan perencanaan *career path* memiliki hubungan signifikan. Uji *Kruskal-Wallis H* menunjukkan perbedaan signifikan dalam tingkat kesiapan karir ( $H = 7,327$ ;  $p = 0,002$ ), motivasi ( $H = 9,234$ ;  $p = 0,010$ ), dan perencanaan karir ( $H = 6,846$ ;  $p = 0,033$ ) berdasarkan status pendidikan. Selain itu, hasil uji korelasi *Spearman* menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kesiapan karir dan motivasi ( $r = 0,678$ ;  $p < 0,01$ ), kesiapan karir dan perencanaan *career path* ( $r = 0,647$ ;  $p < 0,01$ ), serta motivasi dan perencanaan *career path* ( $r = 0,575$ ;  $p < 0,01$ ). Penelitian ini menegaskan pentingnya kesiapan karir dan motivasi dalam membentuk perencanaan *career path* yang terarah dan efektif.

**Kata kunci:** Kesiapan Karir, Motivasi, Perencanaan *Career Path*

### ABSTRACT

This study aims to determine the influence of career readiness and motivation on career path planning. The research used a quantitative approach with a population comprising high school students, university students, and fresh graduates. A total of 190 respondents were selected using a survey technique. The research instrument was validated using the *product moment*, resulting in 50 valid items, with a reliability coefficient of 0.962 tested using *Cronbach's Alpha*. The analysis results show that career readiness, motivation, and career path planning are significantly related. The *Kruskal-Wallis H* test indicated significant differences in career readiness ( $H = 7,327$ ;  $p = 0.002$ ), motivation ( $H = 9.234$ ;  $p = 0.010$ ), and career path planning ( $H = 6.846$ ;  $p = 0.033$ ) across educational levels. Additionally, *Spearman* correlation tests revealed a significant positive relationship between career readiness and motivation ( $r = 0.678$ ;  $p < 0.01$ ), career readiness and career path planning ( $r = 0.647$ ;  $p < 0.01$ ), and motivation and career path planning ( $r = 0.575$ ;  $p < 0.01$ ). This study highlights the importance of career readiness and motivation in shaping well-directed and effective career path planning.

**Keywords :** Career Readiness, Motivation, Career Path Planning

## **PENDAHULUAN**

Siapa yang tidak menginginkan perjalanan karir sesuai impian? Setiap individu pasti berharap memiliki jalur karir yang lancar dan sesuai dengan harapan. Namun, untuk mencapai titik tersebut, diperlukan persiapan yang matang dan terencana. Perencanaan karier adalah suatu proses yang membantu individu merumuskan tujuan karier serta menyusun langkah-langkah untuk mencapainya. Menurut Harvida & Wijaya, (2020) sebagaimana dikutip dalam Fahmi & Ali, (2022), dimensi perencanaan karier mencakup turnover, pelatihan (training), dan penghargaan (rewards). Pertanyaannya adalah, sudahkah kalian memikirkan setelah lulus, akan bekerja di mana? Di perusahaan apa? Apakah pekerjaan tersebut sesuai impian, dan apakah itu akan membawa perubahan atau peningkatan jabatan?

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, terutama di antara lulusan SMA, fresh graduate, dan profesional berpengalaman, pertanyaan-pertanyaan ini menjadi semakin relevan. Menurut (Mathis, R.L. and Jackson, J.H., t.t.), jenjang karir merupakan "tangga" yang terdiri dari berbagai tingkatan, mulai dari fresh graduate hingga senior. Supriatna & Budiman, (2009) sebagaimana dikutip Brighton, (2019) menyatakan bahwa perencanaan karir membantu individu mengembangkan sikap positif terhadap karir masa depan. Dari sini, kita bisa simpulkan bahwa perencanaan karier bertujuan untuk menyelaraskan tujuan karier dengan keterampilan individu serta peluang yang ada secara sistematis.

Namun, kenyataannya banyak individu di berbagai belahan dunia yang menghadapi ketidakpastian mengenai jalur karir mereka. Di Amerika Serikat, studi menunjukkan bahwa sekitar 41% lulusan SMA merasa tidak siap dalam memilih jurusan atau arah karir saat lulus, sementara 37% masih meragukan apakah mereka berada di jalur karir yang tepat bahkan setelah melanjutkan pendidikan atau mulai bekerja. Selain itu, sekitar 58% orang dewasa melaporkan kebingungan tentang arah karir mereka dan menganggap sistem pendidikan kurang memberikan bimbingan karir yang memadai. Hal serupa juga terjadi di Indonesia, terutama di kalangan siswa SMK. Sebuah studi terhadap 380 siswa di Bandung mengungkapkan bahwa sebagian besar siswa belum mampu merencanakan masa depan mereka secara mandiri. Minimnya bimbingan karir serta ketidaksesuaian kurikulum pendidikan dengan dunia kerja menjadi penyebab utama kondisi ini. Mahasiswa pun kerap merasa bingung dalam menentukan jalur karir, dengan tantangan seperti kurangnya informasi dan kepercayaan diri, serta minimnya dukungan yang tersedia. Hal ini menunjukkan pentingnya bimbingan karir yang lebih intensif di sekolah dan universitas untuk membantu siswa dan mahasiswa merencanakan jalur karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

Perencanaan karier berkaitan erat dengan keyakinan diri dalam mengambil keputusan karier dan menetapkan tujuan. Menurut Rahayuningsih et al., (2021) sebagaimana yan dikutip oleh Kurniawati & Darliani, (2024), indikator perencanaan karier mencakup efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan karier Istiqomah et al., (2022) menjelaskan bahwa perjalanan karir seseorang terdiri dari tiga fase utama yakni, sebelum bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), dan setelah bekerja (*postoccupational*). Fase setelah bekerja (*preoccupational*) sangat penting karena menentukan arah karir seseorang. Jika individu mengalami kebingungan pada fase ini, kemungkinan besar mereka akan mengalami kesulitan dalam karir selanjutnya. (Brooks, 2016) dalam teori chaos-nya, menekankan bahwa perencanaan karir bukanlah proses yang linear, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks seperti latar belakang keluarga, pendidikan, dan kondisi

---

pasar kerja. Dalam kondisi dunia kerja yang penuh ketidakpastian, perencanaan karir yang matang menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa individu siap menghadapi tantangan yang ada.

Perencanaan career path yang baik adalah elemen penting dalam kemajuan karir seseorang (Dunning, 2011). menyatakan bahwa pekerjaan yang memuaskan adalah pekerjaan yang memungkinkan individu melakukan hal-hal yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Selain itu, perencanaan karir yang baik juga memberikan kepuasan personal. Hassan et al., (2022) menyebutkan bahwa perencanaan karir membutuhkan strategi yang komprehensif dalam pengambilan keputusan terkait jalur karir (Kausari et al., (2024) menegaskan bahwa perencanaan karir yang baik melibatkan perumusan tujuan yang jelas dan pengembangan rencana yang konkret untuk mencapainya.

Ketika merencanakan karir, banyak dari kita merasa semangat karena ada motivasi di balik perasaan tersebut. Menurut (Zebua et al., 2022), motivasi adalah dorongan yang menggerakkan perilaku manusia menuju tujuan tertentu. Beberapa unsur dalam motivasi meliputi kemampuan untuk membangkitkan, mengarahkan, memelihara intensitas, serta fokus pada tujuan. Marwansyah (2014) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang membangkitkan semangat untuk bekerja, sering kali dipicu oleh panutan (role model) yang menginspirasi kita.

Sosok panutan sering kali menjadi sumber inspirasi dalam memilih jalur karir (Puspitasari et al., 2024). Dalam hal ini, penulis sendiri terinspirasi oleh dua sosok panutan (role model). Yang pertama adalah seorang Head of Human Resources yang berhasil membangun karirnya dari posisi awal sebagai sales saat masih kuliah hingga kini berhasil meraih jabatan tinggi di perusahaan multinasional. Sosok kedua adalah seorang alumni Universitas Mercu Buana yang berhasil memperoleh gaji dua digit pertamanya sebagai fresh graduate di perusahaan multinasional. Keduanya menunjukkan bahwa perencanaan karir yang cermat, dibarengi dengan motivasi yang kuat, serta keahlian skill yang dimiliki dapat membuka peluang karir yang luar biasa.

Kesiapan karir adalah kemampuan penting yang membantu individu untuk menyusun rencana dan menghadapi tantangan di dunia kerja. Dalam (WEF\_Future\_of\_Jobs\_2023, t.t.) disebutkan bahwa lebih dari 50% tenaga kerja global perlu mengikuti program pelatihan ulang atau peningkatan keterampilan dalam lima tahun ke depan akibat perubahan yang dipicu oleh teknologi seperti AI, big data, dan cloud computing. Hal ini juga relevan bagi Indonesia, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil Sakernas Februari 2024 yang mencatat peningkatan jumlah angkatan kerja dari 147,71 juta orang pada Agustus 2023 menjadi 149,38 juta orang pada Februari 2024, dengan tingkat partisipasi mencapai 69,80 persen. Meski begitu, terdapat tantangan di Indonesia, khususnya pada pengangguran yang tinggi di kalangan lulusan SMA dan SMK (7,44 persen) serta usia muda (16,42 persen). Kondisi ini menunjukkan bahwa lulusan SMA di Indonesia perlu memperkuat keterampilan agar lebih siap untuk memasuki pasar kerja.

Perspektif tentang kesiapan karir di tingkat pendidikan menengah juga ditekankan dalam buku (Murray, 2011). Buku ini menyoroti pentingnya menyiapkan siswa SMA tidak hanya untuk melanjutkan pendidikan tinggi tetapi juga untuk memasuki dunia kerja langsung. Murray menekankan peran program seperti Career Technical Education (CTE) dalam membekali siswa dengan keterampilan praktis seperti trigonometri, fisika, dan kemampuan matematis lainnya yang diperlukan dalam bidang teknik dan teknologi. Selain itu, konsep College and Career Readiness di Amerika Serikat memperluas pemahaman mengenai kesiapan karir dengan memasukkan keterampilan soft skills seperti berpikir kritis, kolaborasi, ketahanan, dan keterlibatan sosial, yang penting bagi siswa baik yang melanjutkan ke

perguruan tinggi maupun yang langsung bekerja setelah lulus (Linda Murray - Diploma Matters\_ A Field Guide for College and Career Readiness-Wiley (2011).pdf (1) (1), t.t.).

Data tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia juga perlu ada upaya untuk membekali siswa dengan keterampilan praktis dan soft skills yang setara dengan kebutuhan negara lain. Selain pelatihan teknis, keterampilan seperti komunikasi, adaptabilitas, dan kolaborasi perlu dikembangkan pada siswa Indonesia untuk memenuhi tuntutan pasar kerja modern. Mengingat sektor utama di Indonesia masih didominasi oleh pekerjaan di bidang produksi dan pertanian, pemerintah dan institusi pendidikan perlu berfokus pada pengembangan keterampilan relevan yang dapat meningkatkan daya saing lulusan (Mishkind, 2014).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara kesiapan karir dan motivasi dalam mempengaruhi perencanaan karir seseorang. Menurut Lahagu et al., (2023), motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Motivasi pada seseorang merupakan kekuatan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, di mana kepuasan diri dapat dicapai melalui kegiatan yang spesifik dan berfokus pada tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah motivasi karir, yang merupakan dorongan internal untuk memahami karir, perilaku, dan keputusan yang dibuat, termasuk dalam pencarian dan penerimaan pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Susilowati & Fauzan, (2022), yang menyatakan bahwa motivasi karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa semakin tinggi kesiapan karir seseorang, semakin baik mereka dalam merencanakan dan mengambil keputusan terkait karir (Hassan et al., 2022). Berdasarkan literatur ini, hipotesis penelitian ini adalah, bahwa kesiapan karir dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perencanaan jalur karir individu, di mana individu yang lebih siap secara karir dan termotivasi akan memiliki perencanaan karir yang lebih matang dan terstruktur.

Meskipun banyak penelitian yang menyoroti pentingnya perencanaan karir, masih sedikit yang secara khusus meneliti pengaruh kesiapan karir dan motivasi terhadap perencanaan career path, terutama di kalangan siswa SMA, mahasiswa, dan fresh graduate di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara kesiapan karir dan motivasi dalam proses perencanaan career path. Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada pendekatan multidimensi yang mempertimbangkan faktor internal dan eksternal dalam pengambilan keputusan karir, serta fokus pada populasi di Indonesia.

Penelitian ini akan menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu apakah kesiapan karir dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perencanaan career path. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa individu dengan kesiapan karir yang tinggi dan motivasi yang kuat cenderung memiliki perencanaan karir yang lebih terarah dan matang. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kedua variabel tersebut (kesiapan karir dan motivasi) dapat saling memperkuat pengaruhnya terhadap perencanaan career path individu. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir, khususnya bagi siswa sma, mahasiswa dan fresh graduate di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan program pengembangan karir yang lebih efektif, serta menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang kesiapan dan motivasi karir.

---

## **METODE**

Metode penelitian kuantitatif sering disebut metode tradisional atau positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme yang memenuhi prinsip-prinsip ilmiah seperti objektivitas, keterukuran, logika, dan struktur. Metode ini juga dikenal sebagai metode penemuan, karena memungkinkan peneliti untuk menemukan dan mengembangkan berbagai ilmu pengetahuan baru. Dalam penelitian kuantitatif, setiap variabel dapat dioperasionalkan dan diukur secara konkret, dengan syarat utama reliabilitas dan validitas yang memastikan kualitas hasil analisis, serta kemampuan untuk direplikasi dan digeneralisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei sebagai salah satu bentuk metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menghasilkan deskripsi objektif dan sistematis mengenai berbagai karakteristik populasi tertentu. Metode survei ini sangat cocok untuk studi dengan populasi yang luas, namun dapat disederhanakan dengan menggunakan sampel yang representatif. Melalui survei ini, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk memahami pengaruh kesiapan karir dan motivasi terhadap perencanaan career path, sehingga menghasilkan penelitian yang relevan dan objektif (Maesari, 2021). Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden, yang kemudian menyerahkan kembali hasil pengisian mereka. Survei melalui kuesioner ini menjadi metode yang efektif dan efisien untuk mengumpulkan data yang akan diukur secara numerik. Selain itu, peneliti menyebarkan kuesioner kepada beragam populasi, yakni: Siswa SMA, mahasiswa, dan fresh graduate. Sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Hair, et al. Rumus Hair digunakan untuk mengukur populasi yang belum diketahui pasti dan menyarankan bahwa ukuran sampel minimum 5-10 dikali variabel indikator. Sehingga jumlah indikator yang peneliti miliki yakni sebanyak 19 dikali dengan 10 ( $19 \times 10 = 190$ ). Jadi melalui perhitungan berdasarkan rumusan tersebut, didapat jumlah sampel yang akan diteliti yaitu sebanyak 190 responden. Survei ini dirancang dengan skala Likert 1-5 poin dengan skala (Sangat Sesuai - Sangat Tidak Sesuai) dan diteruskan kepada responden melalui platform Google Form untuk memastikan kemudahan, kecepatan, dan keakuratan saat mensintesis data.

Untuk mengetahui perbedaan pada kesiapan karir, motivasi, dan perencanaan career path berdasarkan status pendidikan, data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan uji Kruskal-Wallis. Selain itu, untuk menguji hubungan antar variabel seperti kesiapan karir, motivasi, dan perencanaan career path, digunakan uji korelasi Spearman. Semua analisis dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 27

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan validitas konstruk. Penentuan item yang gugur atau tidak valid dilakukan dengan menghitung korelasi antar item menggunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson. Total keseluruhan item kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini berjumlah 62 item, yang terdiri dari 26 item untuk variabel kesiapan karir, 19 item untuk variabel motivasi karir, dan 17 item untuk variabel perencanaan *career path*.

Pada variabel kesiapan karir, sejumlah 7 item dihapus akibat nilai korelasi yang sangat lemah dan adanya missing value yang signifikan, terutama pada sub-indikator kemajuan karir dan ketahanan karir. Dengan demikian, 19 item tetap dipertahankan untuk analisis lebih lanjut. Pada variabel motivasi karir, yang terdiri dari tiga indikator, yaitu kesadaran diri (3 item), dukungan sosial (14 item), dan kesadaran

---

karir (2 item), dilakukan penghapusan tiga item pada indikator dukungan sosial karena nilai korelasinya sangat lemah. Setelah penghapusan, variabel ini menyisakan 16 item yang valid. Sedangkan pada variabel perencanaan *career path*, yang awalnya terdiri dari 17 item pertanyaan, dua item dihapus karena menunjukkan nilai korelasi yang sangat lemah. Variabel ini akhirnya terdiri dari 15 item yang valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, dari total 62 item kuesioner, terdapat 50 item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar item dalam kuesioner memiliki validitas yang baik dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur

**Tabel 1 Uji Realibilitas**

Reliability Statistics	Reliability Statistics
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
,962	,962

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962 untuk 50 item yang digunakan dalam kuesioner. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik karena nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0,9 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dalam pengukuran variabel yang diteliti.

### Uji Descriptive

**Tabel 1. Hasil Uji Descriptive Karakteristik Responden**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	188	1	2	1,62	,486
Usia	188	1	3	1,98	,219
Kota atau Daerah	188	1	10	3,17	2,107
Status Pendidikan	188	1	3	2,14	,441
Asal Institusi atau Sekolah	188	1	31	9,49	8,421
Program Studi	188	1	36	9,39	9,234
Valid N (listwise)	188				

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dijelaskan berdasarkan data yang diperoleh melalui analisis frekuensi dan deskriptif. Data tersebut mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, kota atau daerah asal, status pendidikan, dan program studi responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, dengan persentase mencapai 62,2%, sementara laki-laki hanya berjumlah 37,8%. Untuk usia, hampir seluruh responden (95,2%) berada pada rentang 20-29 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah mahasiswa atau *fresh graduate*. Hanya 3,2% responden yang berusia di bawah 20 tahun, dan 1,6% lainnya berusia di atas 30 tahun. Terkait dengan kota atau daerah asal, responden paling banyak berasal dari Lampung (34%) dan Yogyakarta (32,4%), diikuti oleh Jawa Barat (12,8%) dan Jawa Tengah (11,2%). Beberapa daerah lainnya, seperti Kalimantan, Padang, Jakarta, Maluku dan Bima NTB, memiliki persentase lebih kecil, masing-masing kurang dari 2%. Dalam hal status pendidikan, mayoritas responden adalah mahasiswa dengan persentase 78,7%, sedangkan *fresh graduate* mencakup 17,6% dan hanya 3,7% responden yang masih berada pada tingkat SMA. Berdasarkan program studi, responden terbanyak berasal dari S1 Manajemen (27,7%), diikuti oleh S1 Akuntansi (5,9%) dan S1 Teknik Sipil (5,3%), dengan beberapa program studi lainnya seperti Hukum, Pendidikan Ekonomi, dan Pendidikan Geografi. Dari segi asal institusi, sebagian besar responden berasal dari Universitas Teknokrat Indonesia (17,6%), Universitas Lampung (11,7%), dan Universitas Terbuka (26,6%), yang menunjukkan keberagaman latar belakang institusi pendidikan mereka.

**Tabel 2. Hasil Uji Descriptive Variabel Indepen & Dependen**

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. ErrorStatistic
Kesiapan Karir X1	188	50	95	80,44	,729 9,990
Motivasi X2	188	40	80	64,64	,693 9,503
Perencanaan Karir Path y1	188	41	75	64,86	,506 6,940
Valid N (listwise)	188				

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kesiapan Karir (X<sub>1</sub>) memiliki rata-rata 80,44 dengan standar deviasi 9,990, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kesiapan karir yang relatif tinggi. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki rata-rata 64,64 dengan standar deviasi 9,503, mencerminkan variasi motivasi di antara responden. Sedangkan Perencanaan *career path* (Y) menunjukkan rata-rata 64,86 dengan standar deviasi 6,940, yang mengindikasikan bahwa tingkat perencanaan karir cukup konsisten di kalangan responden. Data ini memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dan variabel yang berpengaruh pada penelitian ini.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality <sup>a,b,c,e,f,g,h,i</sup>	Kesiapan Karir X1	Kolmogorov-Smirnov <sup>d</sup>			Shapiro-Wilk	
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df Sig.
Status Pendidikan	57	.	2	.		
	63	,260	2	.		
	64	,441	4	.	,630	4 ,001
	66	.	16	.	.	16.
	67	.	5	.	.	5 .
	68	.	2	.		
	69	,367	5	,026	,684	5 ,006
	70	.	2	.		
	72	,333	6	,036	,827	6 ,101
	73	,385	3	.	,750	3 ,000
	74	.	2	.		
	75	,441	4	.	,630	4 ,001
	76	,385	3	.	,750	3 ,000
	77	,385	3	.	,750	3 ,000
	79	,385	3	.	,750	3 ,000
	81	,260	2	.		
	82	,441	4	.	,630	4 ,001
	84	,441	4	.	,630	4 ,001
	85	.	34	.	.	34.
	86	,453	15	,000	,561	15,000
87	,455	8	,000	,566	8 ,000	
88	,455	8	,000	,566	8 ,000	
89	,470	13	,000	,533	13,000	

**Faradila Tsabila Romadona, Berlintina Permatasari***Seberapa Siapkah Kamu Dengan Karirmu? Pengaruh Kesiapan Karir dan Motivasi Terhadap Perencanaan Career Path*

90	,530	12	,000	,327	12,000
91	,381	10	,000	,640	10,000
92	.	2	.		
93	,260	2	.		
94	,260	2	.		
95	,260	2	.		

- a. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 50$ . It has been omitted.  
b. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 54$ . It has been omitted.  
c. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 55$ . It has been omitted.  
d. Lilliefors Significance Correction  
e. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 61$ . It has been omitted.  
f. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 65$ . It has been omitted.  
g. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 71$ . It has been omitted.  
h. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 80$ . It has been omitted.  
i. Status Pendidikan is constant when Kesiapan Karir  $X_1 = 83$ . It has been omitted.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel penelitian memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kesiapan Karir ( $X_1$ ) berdasarkan pendidikan sebagian besar berada di bawah 0,05 ( $p < 0,05$ ), seperti pada salah satu kategori status pendidikan yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal ini mengindikasikan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Selain itu, data pada variabel lainnya (Motivasi dan Perencanaan *Career Path*) juga menunjukkan hasil serupa, misalnya nilai signifikansi sebesar 0,001, yang semakin mempertegas bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi untuk variabel kesiapan karir. Berdasarkan hasil ini, penelitian menggunakan pendekatan nonparametrik, yaitu uji Kruskal-Wallis, untuk menguji perbedaan antar kelompok berdasarkan status pendidikan.

**Uji Kruskal - Wallis**

Berikut hasil Kruskal – Wallis pada variabel *independen* (Kesiapan Karir  $X_1$ , dan Motivasi  $X_2$ ) dan variabel *dependen* Y Perencanaan *Career Path*, sebagai berikut,

**Tabel 4. Hasil Ranks Kesiapan Karir**

Ranks			
	Status Pendidikan	N	Mean Rank
Kesiapan Karir $X_1$	SMA	7	46,79
	Mahasiswa/I	148	93,87
	Fresh Graduated	33	107,44
	Total	188	

**Tabel 5. Hasil Kruskal – Wallis Kesiapan Karir**

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Kesiapan Karir $X_1$
Kruskal-Wallis H	7,327
df	2
Asymp. Sig.	,026
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Status Pendidikan	



Uji Kruskal-Wallis dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan karir berdasarkan status pendidikan. Berdasarkan hasil analisis, nilai Kruskal-Wallis H yang diperoleh adalah **7,327**, dengan derajat kebebasan (df) 2 dan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat kesiapan karir antar kelompok berdasarkan status pendidikan. Berdasarkan tabel Ranks, kelompok *Fresh Graduate* memiliki rata-rata ranking tertinggi sebesar 107,44, diikuti oleh kelompok Mahasiswa/i sebesar 93,87, dan kelompok SMA sebesar 46,79. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan karir cenderung lebih tinggi pada kelompok *Fresh Graduate*, diikuti oleh Mahasiswa/i, dan terendah pada kelompok SMA.

**Tabel 6. Hasil Ranks – Motivasi**

<b>Ranks</b>			
	Status Pendidikan	N	Mean Rank
Motivasi X2	SMA	7	36,86
	Mahasiswa/I	148	98,59
	Fresh Graduated	33	88,39
	Total	188	

**Tabel 7. Hasil Uji Kruskal – Wallis Motivasi**

<b>Test Statistics<sup>a,b</sup></b>	
	Motivasi X <sub>2</sub>
Kruskal-Wallis H	9,234
df	2
Asymp. Sig.	,010
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Status Pendidikan	

Uji Kruskal-Wallis dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat motivasi berdasarkan status pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Kruskal-Wallis H sebesar 9,234, dengan derajat kebebasan (df) 2 dan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,010 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan pada tingkat motivasi antar kelompok berdasarkan status pendidikan. Berdasarkan tabel Ranks, kelompok Mahasiswa/i memiliki rata-rata ranking tertinggi sebesar 98,59, diikuti oleh kelompok *Fresh Graduate* sebesar 88,39, dan kelompok SMA sebesar 36,86. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi cenderung lebih tinggi pada kelompok Mahasiswa/i, diikuti oleh *Fresh Graduate*, dan terendah pada kelompok SMA.

**Tabel 8. Hasil Ranks Perencanaan Carer Path**

<b>Ranks</b>			
	Status Pendidikan	N	Mean Rank
Perencanaan Karir Path	SMA	7	50,86
	MAHASISWA/I	148	93,44
	Fresh Graduated	33	108,50
	Total	188	

**Tabel 9. Hasil Uji Kruskal – Wallis Perencanaan Career Path**

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
Perencanaan Karir Path y	
Kruskal-Wallis H	6,846
df	2
Asymp. Sig.	,033
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Status Pendidikan	

Uji Kruskal-Wallis dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat perencanaan karir berdasarkan status pendidikan. Berdasarkan hasil analisis, nilai Kruskal-Wallis H yang diperoleh adalah 6,846, dengan derajat kebebasan (df) 2 dan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,033 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan pada tingkat perencanaan karir antar kelompok berdasarkan status pendidikan.

Berdasarkan tabel Ranks, kelompok *Fresh Graduate* memiliki rata-rata ranking tertinggi sebesar 108,50, diikuti oleh kelompok Mahasiswa/i sebesar 93,44, dan kelompok SMA sebesar 50,86. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat perencanaan karir cenderung lebih matang pada kelompok *Fresh Graduate*, diikuti oleh Mahasiswa/i, dan terendah pada kelompok SMA.

**Uji Korelasi (Spearman atau Pearson)**

**Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Pearson**

Correlations			Kesiapan Karir	Motivasi	Perencanaan Karir
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Path y
Spearman's rho	Kesiapan Karir X1	Correlation Coefficient	1,000	,678**	,647**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	188	188	188
	Motivasi X2	Correlation Coefficient	,678**	1,000	,575**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	188	188	188
	Perencanaan Karir Path y	Correlation Coefficient	,647**	,575**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	188	188	188

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

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman, ditemukan hubungan yang signifikan antara kesiapan karir, motivasi, dan perencanaan *career path* dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesiapan karir (X<sub>1</sub>) memiliki korelasi positif yang signifikan dengan motivasi (X<sub>2</sub>), dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,678$ ,  $p < 0,01$ . Ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat kesiapan karir yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih besar. Selain itu,

kesiapan karir juga menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan perencanaan *career path* (Y), dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,647$ ,  $p < 0,01$ . Hal ini berarti bahwa individu yang lebih siap dalam karirnya juga cenderung memiliki perencanaan karir yang lebih baik dan terstruktur. Selanjutnya, motivasi ( $X_2$ ) juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan perencanaan *career path*, dengan nilai korelasi  $r = 0,575$ ,  $p < 0,01$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi individu, semakin baik pula perencanaan karir yang mereka buat. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan karir, motivasi, dan perencanaan *career path* saling terkait dan memiliki hubungan yang signifikan, yang mengindikasikan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam membentuk arah dan tujuan karir individu.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Kesiapan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Perencanaan *career Path* (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik ( $F = 135,457$ ,  $p < 0,001$ ), yang berarti variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan penjelasan mengenai hasil uji regresi linear berganda,

**Tabel 11. Hasil Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	,771 <sup>a</sup>	,594	,590	4,445	,594	135,457	2	185	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi  $X_2$ , Kesiapan Karir  $X_1$

Pada tabel model summary, akan memberikan gambaran umum mengenai kualitas model regresi, seperti nilai R, R Square, dan Adjusted R Square. Hasil gambar diatas Berdasarkan tabel Model Summary, nilai Adjusted R Square sebesar 0,590 mengindikasikan bahwa 59,0% variasi pada variabel Perencanaan *career Path* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kesiapan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

**Tabel 12. Hasil Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5352,225	2	2676,113	135,457	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3654,897	185	19,756		
	Total	9007,122	187			

a. Dependent Variable: Perencanaan Career Path y  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi  $X_2$ , Kesiapan Karir  $X_1$

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai  $F = 135,457$  dengan  $p < 0,001$ . Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, yang berarti variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 13. Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics

## Faradila Tsabila Romadona, Berlintina Permatasari

*Seberapa Siapkah Kamu Dengan Karirmu? Pengaruh Kesiapan Karir dan Motivasi Terhadap Perencanaan Career Path*

	B	Std. Error	Beta	Zero- order	Partial	Part Tolerance	VIF		
1 (Constant)	21,484	2,657		8,087,000					
Kesiapan Karir X1	,430	,051	,619	8,486,000	,761	,529	,397	,413	2,423
Motivasi X2	,136	,053	,186	2,557,011	,661	,185	,120	,413	2,423

a. Dependent Variable: Perencanaan Career Path y

Berdasarkan tabel Coeficients, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 21,484 + 0,430X_1 + 0,136X_2$$

- Kesiapan Karir ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,430 ( $p < 0,001$ ), artinya setiap peningkatan satu unit pada Kesiapan Karir akan meningkatkan Perencanaan *Career Path* sebesar 0,430, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien beta standar sebesar 0,619 menunjukkan bahwa Kesiapan Karir adalah faktor yang paling dominan.
- Motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,136 ( $p = 0,011$ ), yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Motivasi akan meningkatkan Perencanaan *Career Path* sebesar 0,136, dengan asumsi variabel lain konstan. Beta standar sebesar 0,186 menunjukkan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan  $X_1$ .

### Pembahasan Hipotesis

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kesiapan karir, motivasi, dan perencanaan *career path* dalam memengaruhi kesuksesan individu dalam membangun jalur karir yang sesuai dengan tujuan hidup mereka. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kesiapan karir berada pada kategori yang relatif tinggi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman yang memadai terhadap potensi diri mereka dalam merencanakan karir, meskipun terdapat perbedaan antar kelompok berdasarkan status pendidikan.

### Kesiapan Karir

Kesiapan karir didefinisikan sebagai kemampuan untuk berhasil terlibat dalam proses pengambilan keputusan karir serta membuat pilihan karir yang masuk akal (Hirschi, 2012). Berdasarkan teori Super, kesiapan karir mencakup sikap terhadap perencanaan, pengumpulan informasi, dan pengambilan keputusan karir yang matang (Yang et al., 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kesiapan karir berdasarkan status pendidikan ( $p = 0,026$ ). *Fresh graduate* memiliki tingkat kesiapan karir tertinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh mean rank sebesar 107,44, diikuti oleh mahasiswa/i sebesar 93,87, dan siswa SMA sebesar 46,79. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kesiapan karir berkembang melalui fase pendidikan dan pengalaman yang lebih kompleks, seperti magang dan eksplorasi dunia kerja Azhenov et al., (2023)

### Motivasi

Pada variabel motivasi, hasil deskriptif menunjukkan motivasi memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan karir. Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa motivasi juga berbeda secara signifikan berdasarkan status pendidikan ( $p = 0,010$ ). Mahasiswa/i menunjukkan motivasi tertinggi dengan mean rank sebesar 98,59, diikuti oleh *fresh graduate* sebesar 88,39, dan siswa SMA sebesar 36,86. Motivasi yang lebih tinggi pada mahasiswa/i mencerminkan fase penting mereka dalam mempersiapkan karir, sebagaimana dijelaskan oleh penelitian Aryati, (2023), yang menemukan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kesiapan kerja.

### **Perencanaan Career Path**

Perencanaan *career path* melibatkan eksplorasi diri, pengambilan keputusan yang terarah, dan persiapan untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil uji Kruskal-Wallis ( $p = 0,033$ ), *fresh graduate* menunjukkan langkah-langkah perencanaan karir yang lebih konkret dengan mean rank sebesar 108,50, diikuti oleh mahasiswa/i sebesar 93,44, dan siswa SMA sebesar 50,86. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Latif et al., (2013), yang menyatakan bahwa perencanaan karir melibatkan aktivitas eksplorasi diri untuk mengidentifikasi kecocokan antara kemampuan, bakat, dan preferensi individu dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

### **Hubungan Antar Variabel**

Analisis korelasi Spearman menunjukkan hubungan positif signifikan antara kesiapan karir dan motivasi terhadap perencanaan *career path*. Kesiapan karir memiliki koefisien korelasi sebesar 0,647 ( $p < 0,001$ ), sedangkan motivasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,575 ( $p < 0,001$ ). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kesiapan karir memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam memengaruhi perencanaan *career path* dibandingkan motivasi. Hal ini mendukung penelitian Fouad et al., (2016), yang menemukan bahwa perencanaan karir yang matang berkontribusi signifikan terhadap eksplorasi pekerjaan dan pengambilan keputusan karir yang efektif.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kesiapan karir dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap perencanaan *career path* ( $F = 135,457$ ;  $p < 0,001$ ). Model regresi menunjukkan bahwa 59,0% variasi pada perencanaan *career path* dapat dijelaskan oleh kesiapan karir dan motivasi. Kesiapan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien beta standar sebesar 0,619 dibandingkan motivasi dengan beta standar sebesar 0,186.

Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan faktor internal seperti perencanaan karir, pengembangan *soft skill*, dan motivasi individu. Selain itu, dukungan sosial sebagai faktor eksternal juga menjadi elemen kunci yang mendukung kesiapan karir individu, sebagaimana diungkapkan oleh Super dan Bandura dalam teori pengembangan karir mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan program bimbingan karir untuk meningkatkan kesiapan karir dan motivasi individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kesiapan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap perencanaan *career path* individu. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor internal, seperti kesiapan dan motivasi, perlu diprioritaskan dalam program bimbingan karir. Pendekatan multidimensi, yang melibatkan kombinasi berbagai faktor seperti motivasi, kesiapan karir, dukungan sosial, dan bimbingan karir berbasis teknologi, terbukti relevan dalam mendukung individu merancang jalur karir yang lebih terarah dan kompetitif di pasar kerja. Dalam hal ini, program bimbingan karir tidak hanya mencakup penyuluhan atau pengarahan langsung, tetapi juga memanfaatkan teknologi untuk memberikan akses informasi, pelatihan, dan konsultasi yang lebih luas. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan sampel yang terfokus pada mahasiswa, *fresh graduate*, dan siswa SMA. Dengan demikian, hasil penelitian ini mungkin belum sepenuhnya menggambarkan perencanaan karir di kalangan pekerja dengan pengalaman lebih banyak atau dari sektor lain. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih beragam, termasuk pekerja yang sudah berpengalaman di berbagai sektor, untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai perencanaan *career path*. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis, terutama bagi institusi pendidikan dan organisasi, untuk merancang strategi bimbingan karir berbasis teknologi yang lebih efektif dan sesuai kebutuhan.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, A. S. (2023). Peningkatan Jiwa Entrepreneur melalui Pelatihan wirausaha pada Pelajar SMK/SMA. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 4(5), 328–336.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. *Frontiers in Education*, 8, 1097993.
- Brighton, G. B. (2019). *ICASSP 2019–2019 IEEE*.
- Brooks, T. T. (2016). *Cyber-assurance for the Internet of Things*. John Wiley & Sons.
- Dunning, D. (2011). The Dunning–Kruger effect: On being ignorant of one's own ignorance. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 44, pp. 247–296). Elsevier.
- Fahmi, I., & Ali, H. (2022). Determination of Career Planning and Decision Making: Analysis of Communication Skills, Motivation and Experience (Literature Review Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 823–835.
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W., & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79–93.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13–23.
- Hassan, H., Hussain, M., Niazi, A., Hoshino, Y., Azam, A., & Kazmi, A. S. (2022). Career path decisions and sustainable options. *Sustainability*, 14(17), 10501.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479.
- Istiqomah, D., Samsudin, A., & Suherman, M. M. (2022). Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Diskusi Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa Kelas Xii Menggunakan Media Google Meet. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 5(4), 290–296.
- Kausari, N., Rizan, N., & Elviana, E. (2024). Development of Interactive PowerPoint Media for Student Career Planning. *ESTETIC: Education, Science, and Technology International Conference*, 1(1), 110–122.
- Kurniawati, R., & Darliani, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Karir dan Manajemen Karir Terhadap Komitmen Organisasi: Literatur Review. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1).
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1–18.
- Latif, M. S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Ferdoos, A., & Naeem, H. (2013). Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 166–171.
- Mishkind, A. (2014). Overview: State Definitions of College and Career Readiness. *College and Career Readiness and Success Center*.
- Murray, L. (2011). *Diploma matters: A field guide for college and career readiness*. John Wiley & Sons.
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijyanthy, M. (2024). Peran Growth Mindset terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29–46.
- Rahayuningsih, T., Rejeki, F. S., & Revitriani, M. (2021). Teknologi pengolahan fruit leather pada siswa SMK NU Al Hidayah Ngimbang Lamongan. *Humanism: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 85–95.
-

## Faradila Tsabila Romadona, Berlintina Permatasari

*Seberapa Siapkah Kamu Dengan Karirmu? Pengaruh Kesiapan Karir dan Motivasi Terhadap Perencanaan Career Path*

---

Supriatna, M., & Budiman, N. (2009). Bimbingan karir di SMK. *Dalam E-Book*, 1–72.

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.

Yang, Y., Zeng, Z., Zeng, G., Huang, D., Xiao, R., Zhang, C., Zhou, C., Xiong, W., Wang, W., & Cheng, M. (2019). Ti3C2 Mxene/porous g-C3N4 interfacial Schottky junction for boosting spatial charge separation in photocatalytic H2O2 production. *Applied Catalysis B: Environmental*, 258, 117956.

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1417–1435.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).