



Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK

Jory Putra Pratama^{1✉}, Ayunda Ramadhani²

^{1,2}Universitas Mulawarman

joryputra7481@gmail.com

Abstract

In the current industrial era 4.0, the majority of companies tend to recruit employees who already have adequate education and skills. Therefore, it is very important for educated graduates to have strong work readiness, because this can increase their chances of being accepted in a company or organization. This study aims to analyze the effect of proactive personality and psychological capital on work readiness in Vocational High School (SMK) students. This study uses a quantitative approach with 56 students from SMK Negeri X as subjects selected through probability sampling techniques. Data were collected using three Likert-type scales, namely the work readiness scale, the proactive personality scale, and the psychological capital scale. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques. The results of the study showed that proactive personality and psychological capital together had a significant effect on work readiness ($F = 41.934$, $R^2 = 0.613$, $p = 0.000$). However, separately, proactive personality did not have a significant effect on work readiness ($\beta = 0.185$, $t = 1.122$, $p = 0.267$), indicating that this personality may require additional external support to have an impact on work readiness. In contrast, psychological capital was found to have a significant effect on work readiness ($\beta = 0.618$, $t = 3.741$, $p = 0.000$), indicating that psychological capital plays a crucial role in preparing students for the world of work. These results suggest that educational institutions need to pay more attention to the development of psychological capital to improve students' work readiness. Further research is suggested to involve larger samples and additional variables to broaden the understanding of work readiness factors.

Keywords: work readiness, proactive personality, psychological capital, students, regression, vocational

Abstrak

Pada era industri 4.0 seperti saat ini, mayoritas perusahaan cenderung merekrut karyawan yang sudah memiliki pendidikan dan keterampilan yang memadai. Oleh sebab itu, sangat penting bagi lulusan terdidik untuk memiliki kesiapan kerja yang kuat, karena hal ini dapat meningkatkan peluang mereka untuk diterima di perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian proaktif dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek 56 siswa dari SMK Negeri X yang dipilih melalui teknik *probability sampling*. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala tipe Likert, yaitu skala kesiapan kerja, skala kepribadian proaktif, dan skala modal psikologis. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dan modal psikologis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($F = 41.934$, $R^2 = 0.613$, $p = 0.000$). Namun, secara terpisah, kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0.185$, $t = 1.122$, $p = 0.267$), yang mengindikasikan bahwa kepribadian ini mungkin membutuhkan dukungan eksternal tambahan untuk memberikan dampak terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, modal psikologis ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0.618$, $t = 3.741$, $p = 0.000$) sehingga mengindikasikan bahwa modal psikologis memainkan peran krusial dalam mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa institusi pendidikan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan modal psikologis untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih besar dan variabel tambahan untuk memperluas pemahaman terkait faktor-faktor kesiapan kerja.

Kata kunci: kesiapan kerja, kepribadian proaktif, modal psikologis, siswa, kejuruan

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pada era industri 4.0 saat ini, sebagian besar perusahaan lebih memilih untuk merekrut karyawan yang telah memiliki kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang memadai [1]. Oleh karena itu, penting bagi lulusan terdidik untuk memiliki kesiapan kerja yang mapan karena dapat meningkatkan peluang penerimaan individu di perusahaan atau organisasi [2]. Kesiapan kerja adalah kecakapan, kompetensi, serta persiapan

fisik dan mental individu yang matang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan [3]. Kesiapan kerja yang baik mencakup penguasaan *hard skills* (misalnya kemampuan teknis sesuai bidang) dan *soft skills* (seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu), pemahaman terhadap etika profesional, serta fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, individu yang memiliki kesiapan kerja yang mapan cenderung lebih percaya diri dalam proses rekrutmen, seperti wawancara atau tes seleksi,

karena mampu menunjukkan kompetensi dan sikap yang relevan dengan kebutuhan perusahaan [4], [5].

Permasalahan terkait kesiapan kerja merupakan isu penting yang dihadapi oleh banyak negara, termasuk Indonesia. Umumnya, hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh para pencari kerja dengan kebutuhan dunia industri. Faktor-faktor seperti akses terbatas terhadap pendidikan berkualitas, kurangnya pelatihan kerja yang efektif, dan perubahan teknologi yang pesat sering kali menjadi penyebab utama. Akibatnya, sejumlah lulusan pendidikan formal mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan karena keterampilan mereka tidak selaras dengan tuntutan pasar tenaga kerja [3].

Salah satu sekolah yang mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan dunia kerja adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pelajar sekolah menengah kejuruan adalah peserta didik yang menempuh pendidikan menengah dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan keahlian di bidang tertentu sesuai kebutuhan dunia kerja. Mereka dipersiapkan untuk memasuki industri atau melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi. Selama masa pendidikan, siswa SMK tidak hanya memperoleh pengetahuan secara teori, tetapi juga pengalaman praktis melalui pelatihan kerja, praktik industri, serta proyek-proyek berbasis aplikasi. Dengan pendekatan vokasi ini, siswa SMK diharapkan menjadi tenaga kerja yang terampil, inovatif, dan siap berkontribusi di dunia profesional, sehingga diharapkan mempunyai kesiapan kerja yang lebih baik [5].

Selain itu, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan non-teknis seperti keterampilan berkomunikasi, kerja sama tim, serta sikap profesional. Sayangnya, kemampuan-kemampuan tersebut sering kurang mendapat perhatian dalam sistem pendidikan. Untuk mengatasi permasalahan ini, dibutuhkan kerja sama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan dunia usaha guna menyusun kurikulum yang relevan, menyediakan pelatihan berbasis vokasi, serta memperkuat program magang [6].

Kesiapan kerja memiliki enam aspek penting, yaitu tanggung jawab, keluwesan, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan dan keamanan [6]. Individu yang memiliki tanggung jawab tinggi menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sementara keluwesan mencerminkan kesiapan beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru di tempat kerja. Keterampilan yang relevan dan dikuasai dengan baik menunjukkan bahwa individu siap berkontribusi secara langsung, sedangkan kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan terjalinnya kerja sama dan pemahaman yang lebih efektif di lingkungan kerja. Pandangan diri yang positif memberikan rasa percaya diri yang diperlukan untuk menghadapi tantangan, sementara kesehatan dan

keamanan memastikan individu dapat bekerja dengan produktivitas yang stabil dan konsisten [7].

Selain itu, kepribadian proaktif juga telah diidentifikasi sebagai salah satu ciri individu yang dapat meningkatkan kesiapan kerja karena karakteristiknya yang cenderung proaktif dalam mencari peluang dan menyelesaikan masalah [8]. Kepribadian proaktif adalah kemampuan individu untuk mengambil tindakan inisiatif untuk mencapai tujuan dan berusaha mengubah situasi saat ini dengan cara yang efektif dan produktif. Dalam lingkungan kerja, kepribadian proaktif dapat membantu individu menciptakan kondisi yang lebih baik dan bermakna, serta meningkatkan proses perencanaan dan pengambilan keputusan dalam karir. Individu dengan kepribadian proaktif adalah memiliki karakteristik yang mencerminkan kecenderungan untuk mengambil inisiatif, tidak puas dengan menerima status quo, dan terdorong untuk secara aktif mengubah situasi, termasuk merubah pola pikir, cepat pulih, dan memengaruhi respons sosial orang lain [9].

Dorongan internal lain yang dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja adalah modal psikologis [10]. Modal psikologis adalah kondisi positif perkembangan seseorang yang terdiri dari empat karakteristik utama, yaitu memiliki keyakinan pada diri sendiri, memiliki pemikiran positif dan optimisme, tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan, dan memiliki ketahanan atau keuletan dalam mengatasi permasalahan dan hambatan yang dihadapi [11]. Modal psikologis, yang meliputi optimisme, ketahanan, dan efikasi diri, juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan [12].

Modal psikologis dan dukungan organisasi memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa yang mengikuti program magang [10], [13]. Menurut penelitian serupa lainnya juga menemukan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif antara modal psikologis dan kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Artinya adalah jika modal psikologi yang dimiliki mahasiswa semester akhir rendah, maka kesiapan kerjanya juga rendah. Sebaliknya, jika modal psikologi mahasiswa semester akhir tinggi, maka kesiapan kerjanya juga tinggi, kesiapan kerjanya juga tinggi [14].

Terdapat penelitian lain yang menggunakan variabel serupa, yaitu modal psikologis. Penelitian ini menggali keterkaitan antara modal psikologis, komitmen organisasi, dan iklim psikologis dengan kesiapan menghadapi perubahan. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh signifikan sebesar 44,7% antara ketiga variabel tersebut terhadap kesiapan menghadapi perubahan [15]. Modal psikologis dapat mempengaruhi kesiapan kerja melalui penetapan tujuan, penerimaan tantangan, penyelesaian tantangan yang dihadapi, motivasi yang tinggi, dan ketekunan dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan [10].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengalaman praktik kerja industri, motivasi kerja, dan lingkungan keluarga turut memengaruhi kesiapan kerja siswa SMK [16]. Namun, integrasi antara aspek kepribadian proaktif dan modal psikologis belum banyak dijelaskan dalam konteks kesiapan kerja siswa SMK. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian proaktif dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja siswa SMK, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan program pendidikan yang lebih efektif.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kesiapan kerja siswa SMK X. Diharapkan penelitian ini dapat membantu pemerintah dan institusi pendidikan dalam mengoptimalkan program-program pelatihan dan pembelajaran di SMK agar dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa sehingga membentuk tenaga kerja yang berkualitas.

2. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan antara lain adalah kesiapan kerja sebagai variabel terikat serta kepribadian proaktif dan modal psikologis sebagai variabel bebas.

Jumlah subjek yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebanyak 56 siswa SMK X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Pemilihan subjek menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang mungkin ada dalam populasi tersebut.

Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala kepribadian proaktif, modal psikologis, dan kesiapan kerja. Tipe skala yang digunakan adalah skala tipe likert, yaitu skala untuk mengukur pandangan, opini dan sikap sekelompok orang atau seseorang mengenai fenomena sosial [17]. Skala pengukuran tipe likert memiliki dua sifat yaitu *unfavourable* (negatif tidak mendukung pernyataan) dan *favourable* (positif mendukung pernyataan).

Proses pengolahan data pada penelitian ini diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap masing-masing skala variabel yang ada pada penelitian ini. Pada skala kesiapan kerja, terdapat tiga aitem yang gugur dari 24 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.677. Pada skala kepribadian proaktif, terdapat dua aitem yang gugur dari 16 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.848. Pada skala modal psikologis diperoleh 12

aitem yang gugur dari 24 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.345.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data penelitian adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas, yaitu kepribadian proaktif dan modal psikologis, terhadap variabel terikat, yaitu kesiapan kerja. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi dan uji hipotesis. Seluruh teknik analisis data diproses dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 26.0 untuk Windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Data deskriptif digunakan untuk menjelaskan kondisi sebaran data pada siswa SMK X. Mean empiris dan mean hipotetik didapatkan dari respon subjek penelitian melalui tiga skala penelitian yang telah disebarkan sebelumnya, yaitu skala kesiapan kerja, skala kepribadian proaktif, dan skala modal psikologis. Hasil uji deskriptif pada siswa SMK X dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Status
Kesiapan Kerja	69.21	60	Tinggi
Kepribadian Proaktif	46.05	40	Tinggi
Modal Psikologis	68.82	60	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bagaimana gambaran sebaran data secara umum pada siswa SMK X. Menurut hasil pengukuran skala kesiapan kerja, diperoleh nilai *mean* empirik sebesar 69.21, lebih besar dibandingkan dengan nilai mean hipotetik sebesar 60. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki kesiapan kerja yang masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil pengukuran skala kepribadian proaktif, diperoleh nilai *mean* empirik sebesar 46.05, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 40. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki kepribadian proaktif yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil pengukuran pada skala modal psikologis, diperoleh nilai mean empirik sebesar 68.82, lebih besar dibandingkan dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki modal psikologis yang masuk dalam kategori tinggi. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah nilai residu dari model regresi memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, apabila sampel penelitian lebih dari 50 dengan menggunakan taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Adapun kaidah uji normalitas, yaitu jika

nilai p atau Sig >0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya [18]. Hasil uji normalitas pada ketiga variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Z	P	Keterangan
Kesiapan Kerja	0.140	0.008	Tidak Normal
Kepribadian Proaktif	0.112	0.076	Normal
Modal Psikologis	0.099	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada setiap variabel diperoleh hasil nilai p pada variabel kepribadian proaktif dan modal psikologis > 0,05 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki sebaran data yang normal. Sedangkan variabel kesiapan kerja memiliki nilai p<0,05, yang berarti bahwa variabel tersebut memiliki sebaran data yang tidak normal.

2.2. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan prosedur yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak, di mana hubungan linear mengacu pada garis lurus. Dalam konteks ini, linearitas mengacu pada kemampuan variabel bebas dalam memprediksi variabel terikat dalam hubungan tertentu. Dengan demikian, uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang dibangun dapat digunakan secara efektif untuk memprediksi variabel tak bebas dari variabel bebas [19].

Uji linearitas dilakukan dengan nilai *deviant from linearity* p>0.05 dan nilai F hitung < F tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear. Sebaliknya, jika salah satu atau kedua kriteria tersebut tidak terpenuhi, hubungan dianggap tidak linear, sehingga memerlukan pendekatan alternatif seperti transformasi data atau penggunaan model non-linear. Hasil uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memenuhi asumsi linearitas. [20]. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F-hit	F-tab	P	Ket
Kesiapan Kerja- Kepribadian Proaktif	0.735	3.17	0.772	Linear
Kesiapan Kerja-Modal Psikologis	1.127	3.17	0.374	Linear

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat diperoleh keterangan bahwa variabel kesiapan kerja - kepribadian proaktif dan variabel kesiapan kerja - modal psikologis memiliki hubungan yang liner. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai p>0.05 dan nilai F hitung < F tabel. Setelah dilakukan uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotesis analisis model regresi berganda. Hasil pengujian model regresi penuh berdasarkan variabel

kepribadian proaktif dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F-hit	F-tab	R ²	P
Kesiapan Kerja (Y)				
Kepribadian Proaktif (X1)	41.934	3.17	0.613	0.000
Modal Psikologis (X2)				

Berdasarkan tabel 4 di atas, ditemukan bahwa nilai F hitung > F tabel dan nilai p<0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian proaktif dan modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai F sebesar 41.934, R² sebesar 0.613, dan p sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor yang menyatakan adanya pengaruh dari kepribadian proaktif dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja dapat diterima.

Hasil uji analisis regresi model penuh membuktikan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima yaitu bahwa terdapat pengaruh kepribadian proaktif dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kesiapan kerja. Individu yang memiliki sifat proaktif mendorong dirinya sendiri untuk bertindak dengan sikap optimis yang tinggi, serta selalu mencari solusi untuk memotivasi diri demi mencapai pencapaian positif dalam karir [21].

Sifat proaktif ini juga membantu individu untuk tetap tangguh dalam menghadapi tantangan, mencari peluang untuk berkembang, serta beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Hal tersebut membantu mereka dalam beradaptasi dan meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Selain itu, modal psikologis seperti kepercayaan diri, harapan, resiliensi, dan optimisme turut menjadi faktor penting yang memperkuat kesiapan kerja individu [22]. Hasil uji analisis regresi model bertahap dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T-hit	T-tab	p
Kepribadian Proaktif (X1)	0.185	1.122	2.00	0.267
Kesiapan Kerja (Y)				
Modal Psikologis (X2)	0.618	3.741	2.00	0.000
Kesiapan kerja (Y)				

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepribadian proaktif menunjukkan t hitung = 1.122 < t tabel = 2.00, dengan nilai p=0.267 (>0.05) dan nilai β=0.185. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari kepribadian proaktif terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, pada variabel modal

psikologis diperoleh t hitung = 3.741 > t tabel = 2.00, dengan nilai $p=0.000$ (<0.05) dan nilai $\beta=0.618$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari modal psikologis terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi model bertahap, diketahui bahwa variabel kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai t hitung (1.122) < t tabel (2.00), nilai $p=0.267$ (>0.05), dan nilai koefisien beta (β)=0.185. Namun, variabel modal psikologis ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai t hitung (3.741) < t tabel (2.00), nilai $p = 0.000$ (>0.05), dan nilai koefisien beta (β) = 0.618.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepribadian proaktif memiliki dampak signifikan terhadap kesiapan kerja. Adanya kekurangan kesiapan kerja dalam penelitian ini mungkin disebabkan oleh beberapa hal. Meski kepribadian proaktif memegang peran dalam memengaruhi kesiapan kerja, kecerdasan, keinginan, dan kemampuan seseorang memiliki bobot yang lebih besar. Artinya, meskipun seseorang memiliki kepribadian proaktif yang baik, jika individu tersebut tidak memiliki kecerdasan dan kemampuan yang mencukupi maka kesiapan kerjanya tetap kurang [21].

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian proaktif dan modal psikologis terhadap kesiapan kerja siswa SMK X, meskipun secara terpisah kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, modal psikologis terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih besar, memilih populasi yang lebih kooperatif dalam pengambilan data, serta memperluas cakupan tema penelitian untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

Daftar Rujukan

- [1] Sartika, D., & Nengsi, A. R. (2022). Work Readiness of Graduates Responding to User Needs for a "Ready to Work" Workforce from University Perspective. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 6(1), 37–50. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v6i1.490>
- [2] Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S. A., & Merdiaty, N. (2019). Self-confidence and Hardiness Towards Work Readiness: Study on Vocational High School Students. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 8(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2019.4004>
- [3] Zulatama, A., Ambiyar, A., Sukardi, S., & Devega, A. T. (2022). Kontribusi Prestasi Belajar, Pengetahuan K3 dan Pengalaman Prakerin Siswa dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII di Lahat. *JTEV (Jurnal Teknik Elektro dan Vokasional)*, 8(1), 96–106. <http://dx.doi.org/10.24036/jtev.v8i1.115785>
- [4] Siburian, B., Afifah, S., Tumpal Sinaga, P., & Marpaung, O. (2022). The Effect of Soft Skill and Hard Skill on Work Readiness of the 2018 STIE Jakarta Students. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*, 1(2), 136. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i2.881>
- [5] Moore, M., & Thaller, J. (2023). Career Readiness: Preparing Social Work Students for Entry into the Workforce. *Frontiers in Education*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1280581>
- [6] Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- [7] Rachman, A. S. A., Teik Ee, G., & Halik, M. (2023). Work Readiness among Nursing Diploma Students in a Higher Education Institution in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1651–1662. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i5/16894>
- [8] Saputra, B. D., & Sukrino. (2020). Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 4(1), 139–151. <http://dx.doi.org/10.21831/jk.v4i1.24651>
- [9] Putri, N. K., & Salim, R. M. A. (2020). Kepribadian Proaktif sebagai Mediator antara Dukungan Orangtua dan Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karier Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(2), 42–54. <https://doi.org/10.17977/um001v5i22020p042>
- [10] Chandhika, J., & Saraswati, K. D. (2019). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 179–186. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- [11] Preston, A., Rew, L., & Young, C. C. (2023). A Systematic Scoping Review of Psychological Capital Related to Mental Health in Youth. *The Journal of School Nursing*, 39(1), 72–86. <https://doi.org/10.1177/10598405211060415>
- [12] Rohman, M., Sudjimat, D. A., & Sugandi, R. M. (2022). Dukungan Keluarga dan Kesiapan Kerja di Kalangan Siswa SMK di Indonesia: Efek Mediasi dari Wawasan Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Undiksha*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/jptm.v10i1.43409>
- [13] Saraswati, K. D., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/provitae.v15i1.18376>
- [14] Sela, N. P., Grahani, F. O., & Mardiyanti, R. (2022). Studi Korelasi Modal Psikologi dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(2). <https://doi.org/10.47007/jpsi.v20i2.252>
- [15] Purwanto, M., & Ellitan, L. (2023). The Mediating Role of Psychological Capital on Organizational Psychological Ownership-Organizational Readiness for Change Relationship. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(1), 610–619. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.1.1398>
- [16] Romdloniyati, E. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 7(1), 56–65. <https://doi.org/10.30738/wd.v7i1.3692>
- [17] Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances: 1995–2019. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- [18] Djaballah-Djedoud, K., & Tazerouti, M. (2022). Test for Linearity in Non-Parametric Regression Models. *Austrian*

- Journal of Statistics* 51, 16–34. <https://doi.org/10.17713/ajs.v51i1.1047>
- [19] Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45–54. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v11i1.20117>
- [20] Yu, H., Dong, Z., Guan, X., Yan, C., Su, X., & Cheng, L. (2023). A Multiple Mediation Meta-Analysis of The Influence of Proactive Personality on Subjective Career Success at The Career Exploration Stage. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 236–261. <https://doi.org/10.1177/10690727221106069>
- [21] Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering Proactivity and Career Adaptability Among University Students: Test of Intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402–424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>
- [22] Amalia, U., & Sa'id, M. (2024). Labor Market Uncertainty: Can Psychological Capital Promote Career Transition Readiness in College Students?. *Jurnal Sains Psikologi*. <https://doi.org/10.17977/um023v13i12024p139-148>