

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR  
DENGAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA MAHASISWA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu*

*Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*

*Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : Mutiara Maghfirah**  
**Npm : 2105160405**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

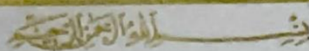
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada Kamis, 26 Juni 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan menyekannya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUTIARA MAGHFIRAH  
NPM : 2105160405  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFEKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DENGAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Dr. Radiman, S.E., M.Si

Penguji II

Rahmat Hidayat, S.T., M.M

Pembimbing

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**



**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MUTIARA MAGHFIRAH  
NPM : 2105160405  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT  
AKHIR DENGAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA MAHASISWA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan  
tugas akhir.

Medan, Juni 2025

Pembimbing Tugas Akhir

ASSOC. PROF. NEL ARIANTY, S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Mutiara Maghfirah  
NPM : 2105160405  
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

| Item                          | Hasil Evaluasi                | Tanggal   | Paraf Dosen |
|-------------------------------|-------------------------------|-----------|-------------|
| Bab 1                         | Hasil Pengolahan Data         | 20/3/2025 |             |
| Bab 2                         | Tambahkan Referensi           | 12/3/2025 |             |
| Bab 3                         | Teknik Analisis Data Diprjdos | 9/4/2025  |             |
| Bab 4                         | Tambahkan Jurnal              | 7/4/2025  |             |
| Bab 5                         | Kesimpulan Sebaiknya isi      | 20/5/2025 |             |
| Daftar Pustaka                | Mendelay                      | 29/5/2025 |             |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc utk sidang Meja Hijau     | 10/6/2025 |             |

Diketahui oleh :

Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Juni 2025

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Mutiara Maghfirah  
NPM : 2105160405  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Yang Menyatakan**



**Mutiara Maghfirah**

## ABSTRAK

# **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DENGAN MINAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MUTIARA MAGHFIRAH**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [mutmaghfirah@gmail.com](mailto:mutmaghfirah@gmail.com)

Efikasi diri adalah keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan akademik dan dunia kerja, motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong mahasiswa untuk segera berkerja, kesiapan kerja menunjukkan kesiapan siswa untuk terlibat dalam dunia kerja baik secara mental maupun keterampilan yang diperlukan, minat kerja menunjukkan antusiasme mahasiswa terhadap bidang karir tertentu. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja, pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap minat kerja, pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden yang merupakan Mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) efikasi diri terhadap kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . (2) motivasi kerja terhadap kesiapan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan *P-Values* sebesar  $0,081 > 0,05$ . (3) efikasi diri terhadap minat kerja berpengaruh positif dan signifikan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . (4) motivasi kerja terhadap minat kerja berpengaruh positif dan signifikan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . (5) minat kerja terhadap kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan *P-Values* sebesar  $0,019 < 0,05$ . (6) minat kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja dengan nilai *P-Values* sebesar  $0,069 > 0,05$ . (7) minat kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan nilai *P-Values* sebesar  $0,028 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Minat Kerja

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND WORK MOTIVATION ON WORK READINESS OF FINAL YEAR STUDENTS WITH WORK INTEREST AS AN INTERVENING VARIABLE IN STUDENTS OF MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF NORTH SUMATRA**

**MUTIARA MAGHFIRAH**

Management Study Program Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Email: [mutmaghfirah@gmail.com](mailto:mutmaghfirah@gmail.com)

*Self-efficacy is a student's confidence in their capacity to tackle academic difficulties and professional environments, work motivation is the internal or external force that inspires students to take action right away, work readiness indicates the preparedness of students to engage in the workforce both mentally and with necessary skills, work interest showcases a student's enthusiasm for a specific career field. The purpose of this study aims to analyze several aspects, namely the influence of self-efficacy, work motivation, and job interest on job readiness, the influence of self-efficacy and work motivation on job interest, and the influence of self-efficacy and work motivation on job readiness through job interest. This study employs associative research and includes a participant pool of 88 individuals who are graduating students from the Faculty of Economics and Business at Muhammadiyah University in North Sumatra. Data collection techniques were collected using a structured questionnaires and data were analyzed using Path Analysis and to test the seven hypotheses proposed in this study using the Partial Least Square (SmartPLS) application. The research results indicate that (1) Self-Efficacy on Work Readiness has a significant effect with P-Values of  $0.000 < 0.05$ . (2) Work Motivation on Work Readiness has no a significant effect with P-Values of  $0.081 > 0,05$ . (3) Self-Efficacy on Work Interest has a significant P-Value of  $0.000 < 0,05$ . (4) Work Motivation on Work Interest has significant effect, P-Values of  $0.000 > 0,05$ . (5) Work Interest on Work Readiness has a significant effect on P-Values of  $0.019 < 0,05$ . (6) Work Interest is unable to mediate the influence of Self-Efficacy on Work Readiness with a P-Value of  $0.069 > 0,05$ . (7) Work Interest is able to mediate the influence of Work Motivation on Work Readiness with a P-Value of  $0.028 < 0,05$ .*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Work Motivation, Word Readiness, Work Interest*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya serta tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Sallahu 'Alaihi Wasallam sehingga penulis diberikan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**. Tugas akhir ini diajukan guna untuk melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 (S1) Program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyusunan tugas akhir ini mulai dari proses awal hingga akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibuku Tersayang, Almarhumah Ibu Rohana AR. Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis selama hidup di dunia dan juga sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia ini. Terima kasih yang tak akan bisa terbalaskan karena suatu pengorbanan serta ketulusan kasih sayangmu untukku selama ini. Alhamdulillah kini penulis sudah berada di tahap ini, sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini sebagai perwujudan terakhir yang penulis persembahkan untuk Ibu. Terima kasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan Ibu bahkan di detik-detik terakhirmu, sehingga penulis bisa kuat dan berada di titik ini, walaupun pada akhirnya penulis harus berjuang tertatih sendiri tanpa ditemani oleh Ibu lagi.
2. Bapakku Tercinta Pairin S, seseorang yang telah sabar dan bangga membesarkan putri bungsunya serta yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, dan mendoakan penulis setiap saat, yang juga selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan perkuliahan ini, jasa dan kasih sayangmu tak terbatas dan tak akan pernah bisa terbalaskan oleh anakmu. Penulis persembahkan gelar ini untuk bapak yang juga tidak sempat merasakan Pendidikan di bangku perkuliahan.
3. Keempat saudara kandungku, Abang dan Kakakku tersayang, Rudi Prabudi, Ratna Sari Dewi, Muhammad Ihsan, S.M., Fatmawati, dan juga Ipar-iparku. Terima kasih banyak atas dukungannya baik secara moril maupun materil, selalu menjadi garda terdepan untuk adiknya. Terima kasih juga khususnya kepada abang keduaku yaitu Muhammad Ihsan, S.M yang telah membiayai perkuliahan penulis selama ini dan mengusahakan adik bungsunya untuk bisa mendapatkan gelar Sarjana yang sama sepertimu.

4. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya tugas akhir ini.
10. Bapak Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak membimbing penulis.
11. Seluruh Dosen Pengajar dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan arahan serta telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir tugas akhir ini.
12. Clarisa Insyira, Sylvi Ayu Lestari, dan Syahna Bila Syafhani selaku sepupu yang selalu menemani penulis sedari kecil, menjadi pendengar keluh kesah penulis, serta memberikan dukungan, semangat, maupun bantuan kepada

penulis dalam mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih karena telah kebersamai penulis selama ini.

13. Syafna Maulidza, Indi Regina Syahrah, Hanni Fadhilah Pulungan, Fitria Fadhila, Yulia Nazwa, Alya Luthffia, Nhasya Rahmadina, Caca Paramida, Risky Audina, Haryani Taqiya, Dian Aldyla, Maharani Zahra, Nursavera, dan nama-nama yang tidak bisa disebutkan satu persatu selaku teman dekat penulis yang menjadi tempat berbagi cerita dan dukungan dalam masa Pendidikan dan penulisan tugas akhir ini. Terima kasih telah menjadi teman terbaik penulis dan selalu kebersamai sejak masa putih biru dan putih abu-abu.

14. Seluruh teman kelas Manajemen A siang angkatan 2021 yang telah membantu, memberikan doa dan semangatnya terus menerus selama kurang lebih 3 tahun, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memotivasi sehingga bersemangat dalam penyelesaian tugas akhir ini.

15. Seluruh teman-teman Pertukaran Mahasiswa Merdeka 3 (PMM) Inbound Universitas Padjadjaran, terutama Kelompok A01 Braga yang telah kebersamai penulis, dan berbagi suka duka selama satu semester kemarin. Terima kasih sudah menjadi teman yang baik, memberikan motivasi dan inspirasi kepada penulis serta memberikan kenangan manis selama tinggal di kota Bumi Pasundan itu.

16. Terakhir untuk diri sendiri, Mutiara Maghfirah. Terima kasih untuk segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih tetap memilih bertahan dan

terus berusaha hingga sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih karena tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan tugas akhir ini sebab “Tugas Akhir yang berhasil adalah tugas akhir yang selesai”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik dari keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan tugas akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca di masa yang akan datang khususnya pada penulis sendiri dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juni 2025

Penulis,

**MUTIARA MAGHFIRAH**  
**NPM : 2105160405**

## DAFTAR ISI

|                                                                                 |             |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                            | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                           | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                                      | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                          | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                       | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                       | <b>xii</b>  |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>                                                   | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                                                | 1           |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                                                   | 8           |
| 1.3 Batasan Masalah .....                                                       | 9           |
| 1.4 Rumusan Masalah.....                                                        | 9           |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....                                                     | 10          |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                                                    | 11          |
| <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>                                               | <b>13</b>   |
| 2.1 Landasan Teori .....                                                        | 13          |
| 2.1.1 Kesiapan Kerja .....                                                      | 13          |
| 2.1.2 Efikasi Diri .....                                                        | 22          |
| 2.1.3 Motivasi Kerja.....                                                       | 32          |
| 2.1.4 Minat Kerja .....                                                         | 38          |
| 2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....                                          | 41          |
| 2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja .....                       | 42          |
| 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.....                      | 42          |
| 2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Kerja .....                          | 43          |
| 2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Minat Kerja .....                        | 43          |
| 2.2.5 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja .....                        | 44          |
| 2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja .....   | 44          |
| 2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja ..... | 44          |
| 2.3 Hipotesis.....                                                              | 45          |

|                                                    |            |
|----------------------------------------------------|------------|
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>                | <b>47</b>  |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                         | 47         |
| 3.2 Definisi Operasional .....                     | 47         |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....               | 50         |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....                | 51         |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                  | 54         |
| 3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....                | 55         |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....                     | 56         |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>61</b>  |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                         | 61         |
| 4.2 Analisis Data.....                             | 70         |
| 4.3 Pembahasan .....                               | 87         |
| <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>                          | <b>102</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                               | 102        |
| 5.2 Saran. ....                                    | 104        |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian.....                   | 105        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>107</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>115</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Data Mahasiswa Aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun Akademik 2024/2025..... | 2  |
| Tabel 3. 1 Variabel Kesiapan Kerja .....                                                                                          | 48 |
| Tabel 3. 2 Variabel Efikasi Diri .....                                                                                            | 49 |
| Tabel 3. 3 Variabel Motivasi Kerja.....                                                                                           | 49 |
| Tabel 3. 4 Variabel Minat Kerja .....                                                                                             | 50 |
| Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....                                                                                                 | 51 |
| Tabel 3. 6 Jumlah Mahasiswa Angkatan 2021 .....                                                                                   | 52 |
| Tabel 3. 7 Skala Likert .....                                                                                                     | 54 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                                | 62 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                                                                          | 62 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan.....                                                                       | 63 |
| Tabel 4. 4 Skor Kuesioner Efikasi Diri (X1) .....                                                                                 | 64 |
| Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Motivasi Kerja (X2) .....                                                                               | 65 |
| Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Kesiapan Kerja (Y) .....                                                                                | 67 |
| Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Minat Kerja (Z) .....                                                                                   | 69 |
| Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading.....                                                                                               | 72 |
| Tabel 4. 9 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....                                                                     | 74 |
| Tabel 4. 10 <i>Discriminant Validity</i> .....                                                                                    | 75 |
| Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas .....                                                                                                | 77 |
| Tabel 4. 12 <i>Cronbach's Alpha</i> .....                                                                                         | 78 |
| Tabel 4. 13 <i>R-Square</i> .....                                                                                                 | 79 |

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 14 <i>F-Square</i> .....                                                      | 81 |
| Tabel 4. 15 <i>Path Coeficients / Direct Effect</i> (Hipotesis Pengaruh Langsung)..... | 83 |
| Tabel 4. 16 <i>Indirect Effect</i> (Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung).....            | 85 |
| Tabel 4. 17 <i>Total Effect</i> .....                                                  | 86 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1. 1 Data Pra Riset Responden Terhadap Kesiapan Kerja ..... | 4  |
| Gambar 1. 2 Data Pra Riset Responden Terhadap Efikasi Diri .....   | 5  |
| Gambar 1. 3 Data Pra Riset Responden Terhadap Motivasi Kerja.....  | 6  |
| Gambar 1. 4 Data Pra Riset Responden Terhadap Minat Kerja .....    | 7  |
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....                              | 45 |
| Gambar 4. 1 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i> .....               | 71 |

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, kesiapan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk seorang mahasiswa dalam memasuki pasar kerja. Kesiapan kerja adalah kemampuan setiap individu dalam aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang akan memungkinkan sarjana baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi di tempat mereka berkerja. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan mental yang merupakan tanggung jawab bersama antar perguruan tinggi dan mahasiswa itu sendiri.

Mahasiswa tingkat akhir merupakan individu yang berada dalam masa transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja. Pada fase ini, mereka dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk kesiapan dalam menghadapi persaingan kerja, keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta adaptasi terhadap lingkungan di dunia kerja. Kesiapan kerja menjadi aspek penting yang menentukan seberapa cepat dan efektif lulusan universitas dapat berintegrasi dalam dunia kerja.

Di Kota Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) merupakan perguruan tinggi yang memiliki jumlah mahasiswa yang signifikan dan menawarkan berbagai program studi, salah satunya yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). Berdasarkan pada data rekapitulasi mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), adapun sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Mahasiswa Aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**Tahun Akademik 2024/2025**

| No.                        | Program Studi (Prodi) | Strata | Angkatan  |           |           |            |            |            |            |
|----------------------------|-----------------------|--------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
|                            |                       |        | 2018      | 2019      | 2020      | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       |
| 1.                         | Manajemen             | S1     | 5         | 31        | 52        | 493        | 636        | 667        | 618        |
| 2.                         | Akuntansi             | S1     | 11        | 11        | 42        | 194        | 243        | 225        | 250        |
| 3.                         | Ekonomi Pembangunan   | S1     | 0         | 3         | 4         | 243        | 45         | 39         | 40         |
| 4.                         | Manajemen Pajak       | D3     | 0         | 0         | 0         | 0          | 34         | 33         | 44         |
| <b>Jumlah Per Fakultas</b> |                       |        | <b>16</b> | <b>45</b> | <b>98</b> | <b>730</b> | <b>958</b> | <b>994</b> | <b>952</b> |

Sumber : Biro FEB UMSU

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang harus dipersiapkan atau dibuat oleh mahasiswa dan universitas untuk mendukung transisi mereka ke dunia kerja yang profesional (Gunawan et al., 2020). Dengan begitu memungkinkan mahasiswa untuk menciptakan lapangan kerja atau pekerjaan sendiri dengan waktu yang relatif singkat setelah lulus dengan memiliki kematangan fisik serta keterampilan. Ketika faktor tersebut dikatakan positif atau mempengaruhi, maka kesiapan kerja yang dimilikinya akan semakin tinggi. Selain hal tersebut, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah efikasi diri.

Efikasi diri adalah kepercayaan individu akan kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan dan kinerja mahasiswa untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri dapat mempengaruhi tujuan yang dipilih, usaha dan ketekunan untuk mencapai tujuan tersebut, emosi dan sikap dalam mengerjakan tugas, serta keberhasilan dalam menghadapi masalah. Menurut (Solfema et al., 2019), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil melaksanakan perilaku yang

diperlukan untuk menghasilkan suatu hasil yang baik. Mahasiswa yang mampu mengetahui dan mengenal potensi serta kemampuan yang terdapat dalam dirinya, maka akan timbul keyakinan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Dengan memiliki efikasi diri yang tinggi dapat menumbuhkan kepercayaan untuk mencapai keberhasilan dengan berusaha semaksimal mungkin dan mengupayakan kemampuan serta keterampilan yang seseorang itu miliki (Wiharja MS et al., 2020). Hal itu dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Selain efikasi diri, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang bisa mendorong adanya kesiapan kerja seorang mahasiswa. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Rindi, 2019). Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan semangat mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan di dunia kerja. Motivasi juga dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena dengan adanya motivasi maka individu akan merasa terdorong dan ingin mencapai apa yang diinginkan dengan melakukan berbagai cara tertentu, sehingga mahasiswa akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

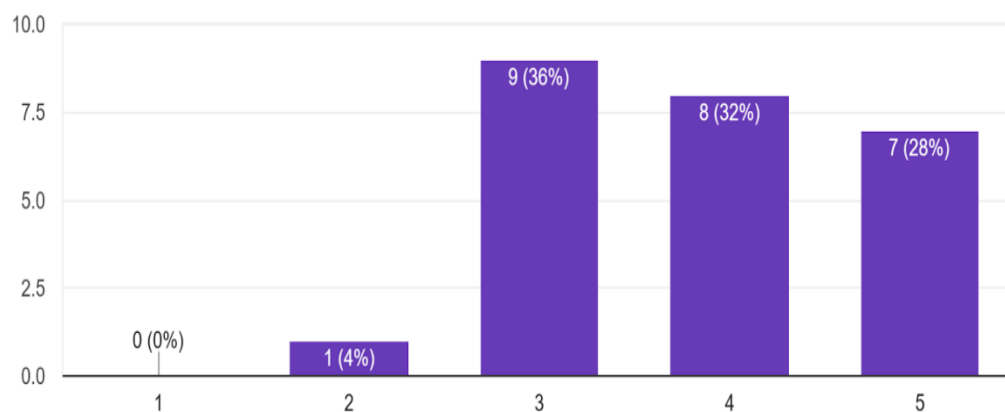
Pada penelitian ini juga menghadirkan minat kerja sebagai variabel intervening yang memediasi antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen). Adanya kepercayaan atau keyakinan dalam diri seorang

mahasiswa dapat meningkatkan minat kerja seseorang, minat kerja juga memiliki peran dalam mendorong motivasi. Minat adalah sebagai suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan (Suyanto et al., 2019). Dengan adanya minat terhadap bidang pekerjaan tertentu dapat memengaruhi bagaimana mahasiswa memanfaatkan efikasi diri dan motivasi kerja mereka untuk mencapai kesiapan kerja. Seorang mahasiswa yang memiliki minat kerja yang tinggi akan lebih siap dalam menghadapi persaingan yang ketat di dunia kerja, dibandingkan dengan seseorang yang memiliki minat kerja yang rendah.

Berdasarkan kuesioner pra riset yang telah dilakukan kepada 25 responden yang mana merupakan mahasiswa tingkat akhir pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) terdapat jawaban sebagai berikut :

Saya mampu menerapkan ilmu yang saya pelajari di perkuliahan dalam situasi kerja nyata.

25 responses



Sumber : Data olahan peneliti (2024)

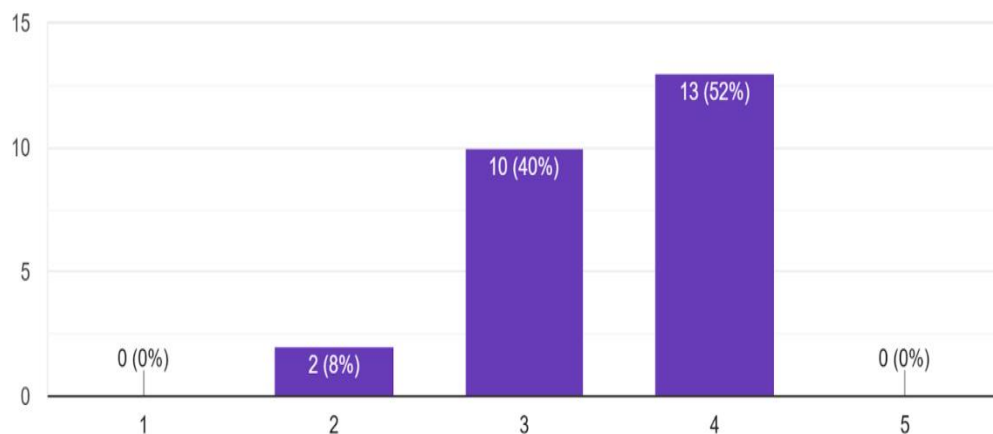
**Gambar 1. 1 Data Pra Riset Responden Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir**

Berdasarkan hasil data pra riset di atas, menunjukkan bahwa dari 25 responden, mayoritas responden yaitu 60% (gabungan skala 4 dan 5) menyatakan

mereka mampu menerapkan ilmu yang dipelajari di perkuliahan dalam situasi kerja nyata. Namun, terdapat 40% responden (gabungan skala 2 dan 3) yang menyatakan kurang mampu menerapkan ilmu pengetahuannya ke dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa belum merata, di mana masih ada sebagian yang mengalami kesulitan dalam mengadaptasikan pengetahuan akademik mereka ke dalam praktik kerja secara nyata.

Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan pada tingkat kesulitan yang tinggi

25 responses



Sumber : Data olahan peneliti (2024)

### **Gambar 1. 2 Data Pra Riset Responden Terhadap Efikasi Diri**

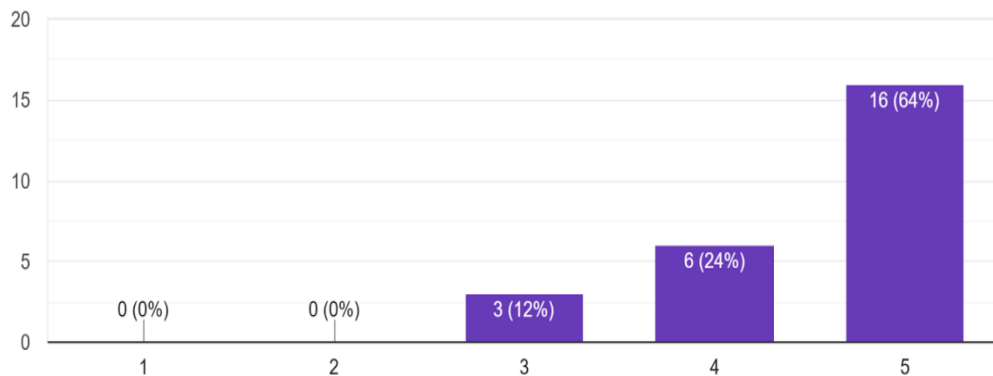
#### **Mahasiswa Tingkat Akhir**

Berdasarkan hasil data pra riset di atas, menunjukkan bahwa dari 25 responden, mayoritas responden yaitu 52% menyatakan setuju bahwa mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan pada tingkat kesulitan yang tinggi. Namun, terdapat 48% responden (gabungan skala 2 dan 3) yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa mereka merasa mampu menyelesaikan atau menangani tugas-tugas yang sulit. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak

mahasiswa yang memiliki efikasi diri rendah cenderung percaya bahwa mereka hanya mampu menangani tugas-tugas yang mudah.

Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam karir.

25 responses



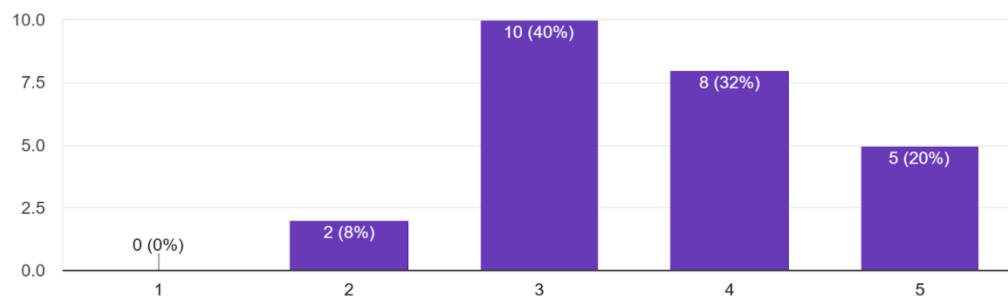
Sumber : Data olahan peneliti (2024)

### **Gambar 1. 3 Data Pra Riset Responden Terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir**

Berdasarkan hasil data pra riset di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas 88% responden memilih jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam karir”. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya dorongan atau keinginan seseorang yang tinggi dapat mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu dengan pekerjaan atau karir. Namun, terdapat 12% responden yang memberikan penilaian di bawah skala 4, yang mana menunjukkan adanya sebagian kecil mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam mencapai kesuksesan dalam karir.

Saya lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat pribadi saya daripada sekadar mencari pekerjaan yang tersedia.

25 responses



Sumber : Data olahan peneliti (2024)

#### **Gambar 1. 4 Data Pra Riset Responden Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir**

Berdasarkan hasil data pra riset berikut, menunjukkan bahwa dari 25 responden, terdapat 13 responden atau sekitar 52% memilih setuju atau sangat setuju terhadap pernyataan “Saya lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat pribadi saya daripada sekadar mencari pekerjaan yang tersedia”. Namun, terdapat 12 responden (48%) yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum memiliki minat kerja yang spesifik atau cenderung bingung menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi mereka, sehingga memilih untuk sekadar bekerja dengan pekerjaan yang tersedia.

Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data di bab 4 terhadap mahasiswa semester 8 Stambuk 2021 memperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan *P-Value* sebesar  $0,081 > 0,05$ , efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap minat kerja dengan *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , minat kerja berpengaruh signifikan

terhadap kesiapan kerja dengan *P-Value* sebesar  $0,019 < 0,05$ , efikasi diri terhadap kesiapan kerja dimediasi minat kerja tidak berpengaruh signifikan dengan *P-Value* sebesar  $0,069 > 0,05$ , dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dimediasi minat kerja berpengaruh signifikan dengan *P-Value* sebesar  $0,028 < 0,05$ .

Dari berbagai uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), sebagai berikut :

1. Banyak mahasiswa tingkat akhir yang masih belum memiliki kesiapan kerja, di mana masih ada sebagian yang mengalami kesulitan dalam mengadaptasikan pengetahuan akademik mereka ke dalam praktik kerja yang nyata.
2. Masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang memiliki efikasi diri yang rendah sehingga cenderung percaya bahwa mereka hanya mampu menangani tugas-tugas yang mudah.
3. Adanya sebagian kecil mahasiswa tingkat akhir yang memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga menyebabkan mahasiswa tidak memanfaatkan peluang yang tersedia untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

4. Banyak mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki minat kerja yang spesifik atau cenderung bingung menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi mahasiswa itu sendiri..

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, yang bertujuan untuk memperjelas fokus dan cakupan pembahasan. Pada penelitian ini, yang menjadi masalah utama dalam penelitian adalah efikasi diri sebagai variabel (X1), motivasi kerja sebagai variabel (X2), kesiapan kerja sebagai variabel (Y), dan minat kerja sebagai variabel *intervening* (Z). Agar menghindari pembahasan yang semakin meluas dari masalah utama, serta keterbatasan penulis terkait kemampuan waktu dan biaya, oleh karena itu peneliti membatasi objek penelitian yaitu pada mahasiswa tingkat akhir semester 8 Stambuk 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?

5. Apakah ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
6. Apakah minat kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?
7. Apakah minat kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna untuk mahasiswa agar lebih memahami teori yang berkaitan dengan efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variable intervening.
  - b. Dapat dijadikan referensi sebagai bahan penelitian yang akan datang, khususnya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, informasi, dan pengetahuan baru di dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dengan minat kerja sebagai variable intervening pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), serta dapat mengimplementasikan materi dan teori yang sudah di dapat selama perkuliahan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan kepada peneliti selanjutnya sebagai referensi atau literatur untuk penelitian yang dilakukan, khususnya dalam kajian yang relevan dengan variabel yang sama.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan penulis untuk mencapai gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara serta dapat mengembangkan dan memperdalam pengetahuan penulis.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta wawasan pembaca setelah membaca penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel intervening.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kesiapan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Persaingan di dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut (Dalyono, 2020), kesiapan adalah suatu bentuk kemampuan individu yang cukup baik secara fisik ataupun mental. Arti dari kesiapan fisik berarti memiliki tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sedangkan arti kesiapan mental yaitu memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2020) kerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Kesiapan kerja adalah suatu hal yang dimiliki individu untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dimana individu tersebut bekerja dengan memiliki sebuah pengetahuan, keterampilan, serta attitude yang baik (Wijikapindho & Hadi, 2021). Sedangkan menurut (Juriah, 2019) menyatakan bahwa kesiapan kerja melibatkan seseorang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi individu, sehingga mereka dapat langsung terlibat dalam dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja. Ini mencakup kedewasaan dalam pengetahuan, pemahaman, dan kesiapan mental.

Dari pengertian kesiapan kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu keadaan atau situasi dimana seorang individu dinyatakan siap baik secara fisik maupun secara mental serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi individu dan adanya keinginan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

#### **2.1.1.2 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja**

Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan kesiapan yang matang dalam diri mahasiswa itu sendiri, terutama menyangkut ciri-ciri yang berhubungan dengan diri mahasiswa. Menurut (Anoraga, 2009) mengklasifikasikan beberapa ciri-ciri kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Memiliki Motivasi

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja akan memunculkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dimiliki.

2. Memiliki Kesungguhan Atau Keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja ikut serta menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya hal tersebut, semua pekerjaan tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi, untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

3. Memiliki Keterampilan Yang Cukup

Keterampilan diartikan cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki

pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

#### 4. Memiliki Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap atau perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan, sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.

#### **2.1.1.3 Manfaat Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja memberikan berbagai manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. Menurut (Achmad, 2003), manfaat kesiapan kerja antara lain :

##### 1) Memperjelas standar kerja dan harapan

Membantu individu memahami ekspektasi dan standar yang harus dipenuhi dalam pekerjaan.

##### 2) Sebagai alat seleksi karyawan

Memudahkan organisasi dalam menilai dan memilih calon karyawan yang sesuai kebutuhan.

##### 3) Memaksimalkan produktivitas

Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui kesiapan yang optimal.

##### 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Menjadi acuan dalam menentukan kompensasi dan penghargaan bagi karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Membantu individu dan organisasi beradaptasi dengan dinamika dan perubahan dalam lingkungan kerja.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Mendorong kesesuaian antara perilaku karyawan dengan budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Melihat banyaknya manfaat kesiapan kerja yang akan diperoleh, maka seseorang harus mempersiapkan diri dengan baik. Persiapan diri yang baik akan memudahkan dalam memperoleh pekerjaan. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja maka akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga, meskipun berbeda dengan pengalaman sebelumnya, pekerja akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan.

#### **2.1.1.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan hal yang dasar sebelum individu memasuki dunia kerjanya. Kesiapan kerja diperlukan agar individu dapat memaksimalkan kinerjanya saat sudah berada di tempat kerja. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik, maka nanti akan lebih mudah beradaptasi dengan berbagai tantangan dan permasalahan yang timbul di tempat kerja.

Menurut (Knight & Yorke, 2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdiri dari :

1. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami sesuatu untuk kemudian menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, serta mengambil keputusan.

## 2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan berkaitan dengan kemahiran individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bekal keterampilan yang dimiliki oleh individu, nantinya akan mendukung kesiapan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan.

## 3. Keyakinan akan kemampuan diri (*Efficacy Belief*)

Keraguan atau ketidakyakinan pada kemampuan dalam diri individu dapat menyebabkan individu tersebut tidak siap bekerja. Berkaitan dengan hal ini, individu yang tidak yakin akan kemampuan dirinya akan cenderung menghindari atau menyerah ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan kegagalan yang menyebabkan individu tersebut nantinya akan menyalahkan ketidakmampuan dirinya.

## 4. Keluasan (*Metacognition*)

*Metacognition* berkaitan dengan kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu. Seperti yang diketahui individu memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi berperan penting sebagai faktor kesiapan individu dalam bekerja.

Adapun menurut (Achmad, 2003) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

### a. Faktor Internal

#### 1) Kecerdasan

Kecerdasan berpengaruh dalam mempersiapkan kerja individu, dikarenakan pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda,

semakin sulit tanggung jawab yang diemban maka tinggi pula kecerdasan yang dibutuhkan.

## 2) Keterampilan

Sebelum memasuki dunia kerja, individu diharuskan mempersiapkan dan menentukan ketrampilan yang cocok untuk lingkungan pekerjaannya. Individu diharuskan mengetahui ketrampilan diri sendiri karena melalui ketrampilan itulah nanti individu akan dapat bekerja dengan baik.

## 3) Bakat

Masing-masing individu memiliki jenis bakat yang berbeda-beda. Sebelum memasuki pekerjaannya, individu akan mengenal dan mencondongkan dirinya tentang bakatnya. Bakat pula dapat menentukan individu dalam memiliki jenis pekerjaan yang cocok untuknya, kesesuaian jenis bakat dan pekerjaan akan membuat individu bekerja dengan baik, produktif, rajin dan menikmati pekerjaannya.

## 4) Kemampuan dan minat

Minat di sini berisi tentang hal apa yang disukai individu terhadap sesuatu hal. Dalam dunia kerja peran minat juga diperlukan karena akan membawa individu memilih sebuah pekerjaan yang diminatinya.

## 5) Motivasi

Peran motivasi akan dapat membawa individu dalam mencapai keberhasilan kerjanya, selain itu motivasi akan berdampak besar bagi kelangsungan pekerjaan individu, individu akan menikmati setiap proses di pekerjaannya tanpa adanya beban stress yang mengikutinya

6) Kesehatan

Kesehatan menjadi hal krusial dalam pekerjaan individu. Pekerjaan memiliki beban kerja yang tidak sama, semakin tinggi beban kerja yang diembannya, maka memerlukan kondisi tubuh yang sehat, kondisi tubuh yang sakit dapat menjadikan individu kurang produktif.

7) Kebutuhan psikologis

Kebutuhan ini berkaitan dengan kondisi emosional individu. Memiliki sebuah pekerjaan adalah hal umum di dunia ini, sehingga kebutuhan ini memiliki peran penting agar kondisi emosi individu menjadi stabil.

8) Kepribadian

Kepribadian individu di dunia berbeda-beda. Bila individu memiliki kepribadian yang kuat dan berintegritas baik, maka kemungkinan individu tidak akan merasa kesulitan dalam penyesuaian dirinya di lingkungan kerjanya.

9) Cita-cita

Cita-cita ini berkaitan dengan jenis pekerjaan apa yang hendak ditekuni individu nantinya. Jika individu memfokuskan dirinya untuk mendapatkan cita-citanya maka individu tidak akan kesulitan dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja.

10) Tujuan dalam bekerja

Mendapatkan suatu pekerjaan termasuk pemenuhan kebutuhan psikologi individu. Ketika individu mampu mendapatkan pekerjaan tersebut, maka individu akan paham dalam tujuannya dalam bekerja.

Selain itu, tujuan dalam bekerja akan membantu individu lebih mudah mencapai kesuksesannya.

b. Faktor Eksternal

1) Lingkungan keluarga

Keluarga adalah hal yang pertama individu temui dalam kehidupannya. Lingkungan keluarga berkaitan dengan pola asuh, motivasi dan dukungan keluarganya. Jika dari keluarga sendiri sudah membekali individu dengan dukungan dan motivasi yang baik, maka individu akan berani maju dan menghadapi dunia kerjanya.

2) Lingkungan kerja

Setelah mendapat pekerjaan, individu akan dihadapkan pada situasi di lingkungan kerjanya, antara lain, seperti rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapat kemajuan, rekan kerja, pimpinan dan gaji yang didapatkannya. Semakin positif individu mendapat kan lingkungan kerja yang baik, maka individu akan dapat produktif dalam pekerjaannya.

### **2.1.1.5 Indikator Kesiapan Kerja**

Menurut (Pool and Sowell, 2007) menjelaskan bahwa kesiapan kerja individu terdiri dari empat komponen utama yang saling terkait, yaitu :

1. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan suatu kemampuan yang dibutuhkan oleh individu untuk melaksanakan tugas tertentu yang dapat dikembangkan melalui pelatihan atau pengalaman yang di dapat.

2. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan adalah dasar yang dapat menjadikan individu memiliki kemampuan serta menjadi ahli dalam bidangnya.

3. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman merupakan sebuah kemampuan individu dalam mengerti dan memahami sesuatu yang telah diperoleh, sehingga individu tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu mempersiapkan apa yang akan terjadi, serta mampu mengambil sebuah Keputusan.

4. Atribut Kepribadian (*Personal Attribute*)

Atribut kepribadian merupakan Sifat atau karakter yang mendukung kemampuan individu dalam berinteraksi dengan rekan kerja, serta adaptasi terhadap tuntutan dan dinamika di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Ameliyah dkk, 2022) menyatakan bahwa indikator dari kesiapan kerja mahasiswa yaitu :

1. Bertanggung jawab

Suatu aktivitas yang dikerjakan dengan kesungguhan hati dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh.

2. Keinginan ingin maju

Suatu keinginan untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang dilakukan sebelumnya oleh seseorang.

3. Adaptasi lingkungan

Suatu aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan.

## 2.1.2 Efikasi Diri

### 2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah satu hal yang dapat mempengaruhi kestabilan dalam mengambil keputusan terhadap karir mahasiswa setelah lulus dari perguruan tinggi nantinya. Efikasi diri adalah pengetahuan tentang kemampuan seseorang yang mempengaruhi tindakan individu dan kinerja mahasiswa dalam mencapai tujuan tertentu. Tingkat efikasi diri seseorang berkontribusi pada kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan memprediksi hasil potensial dari tindakan mereka (A. Ali, dkk, 2024).

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) menjelaskan bahwa Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Wiharja MS et al., 2020) bahwa teori *self efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial, mengacu keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan suatu tugas.

(Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Sedangkan menurut (Arianty et al., 2020) bahwa *self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu-individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini melibatkan persepsi individu tentang

kemampuannya untuk mengatasi tantangan yang dihadapi serta memberikan hasil yang diinginkan.

Dengan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka akan mengembangkan kepribadian individu yang kuat. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin yakin dia akan kemampuannya untuk berhasil. Berbeda dengan individu yang memiliki tingkat efikasi yang rendah, biasanya orang tersebut cenderung tidak ingin mencoba pekerjaan yang berada dalam situasi yang sulit. Hal inilah yang menjadikan efikasi diri ikut berperan penting dalam mengambil suatu keputusan atau menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian efikasi diri di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan suatu kepercayaan diri seseorang atas kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal tersebut meliputi ilmu pengetahuan, pengalaman, serta kondisi fisik ataupun mental yang dimiliki. Maka meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) sangat mutlak dibutuhkan pada mahasiswa tingkat akhir.

#### **2.1.2.2 Jenis - Jenis Efikasi Diri**

Menurut (Khusnul Chotimah, 2020), efikasi diri dibedakan atas 3 kategori yaitu *level* (tingkatan), *strength* (kekuatan), dan *generality* (umum) sebagai berikut:

##### **1. *Level* (Tingkatan)**

Level mengacu pada persepsi individu tentang kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas, dinilai melalui tingkat kesulitan tugas. Kesulitan ini mencakup dimensi seperti kecerdasan, upaya, akurasi, produktivitas, atau pengaturan diri, semua aspek penting dari perilaku kinerja.

## 2. *Strength* (Kekuatan)

*Strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

## 3. *Generality* (Umum)

*Generality* merupakan keyakinan akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang bisa dilakukan atau yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015), jenis efikasi diri dari masing-masing individu dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Efikasi diri yang tinggi. Memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, dan juga memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik.
2. Efikasi diri yang rendah. Memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

### 2.1.2.3 Manfaat Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Lunenburg, 2011) mengungkapkan efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dengan 3 hal berikut:

- a. Efikasi diri menentukan cita-cita yang dipilih untuk dirinya sendiri

Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan menetapkan cita-cita pribadi yang tinggi, sedangkan seseorang individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung akan menetapkan cita-cita yang relatif rendah untuk diri mereka sendiri. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa orang tidak hanya akan belajar, tetapi juga akan bekerja sesuai dengan kepercayaan diri mereka sendiri.

- b. Efikasi diri dapat memberikan pembaruan di tempat kerja

Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan bekerja keras untuk terus belajar tentang tugas baru yang diperolehnya, karena mereka selalu yakin bahwa mereka pasti berhasil, sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah mereka cenderung akan mengerahkan sedikit usahanya ketika memperoleh tugas yang lebih kompleks, karena mereka tidak yakin bahwa upaya yang dilakukannya akan berhasil.

- c. Efikasi diri mempengaruhi kegigihan bekerja seseorang

Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan yakin bahwa mereka dapat belajar dan melakukan tugas-tugas barunya yang sulit, sehingga mereka akan selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan masalah dalam pekerjaannya. Sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung lebih percaya bahwa mereka tidak mampu melakukan tugasnya yang sulit, sehingga mereka akan cepat menyerah ketika

menemukan masalah dalam tugas atau pekerjaannya.

Jika mahasiswa memiliki efikasi diri tinggi, maka mahasiswa itu akan percaya diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu, yang mengandung kekaburan dan penuh tekanan, yakin akan kemampuan dalam mengatasi masalah, yakin mencapai target yang ditetapkan, dan yakin akan kemampuan menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

#### **2.1.2.4 Aspek - Aspek Efikasi Diri**

Menurut Bandura (dalam Noviana, 2014), proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yaitu kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Keempat aspek tersebut diuraikan sebagai berikut :

##### **a. Aspek Kognitif**

Aspek kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang efikasi dirinya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

Agar individu mampu meraih harapannya dibutuhkan efikasi diri yang tinggi sehingga individu itu sendiri mampu menghadapi situasi tertekan, mengubah kegagalan menjadi peluang dan mengalihkan kemunduran menjadi harapan. Bila seseorang memiliki efikasi diri yang

rendah, kemampuan berfikir dan analisisnya terhadap situasi menjadi semakin tidak menentu, aspirasi semakin rendah dan kualitas hasil pekerjaan semakin buruk.

b. Aspek Motivasi

Efikasi diri berperan dalam membentuk motivasi. Kebanyakan motivasi dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

Seseorang yang bermotivasi selalu bekerja berdasarkan pengalaman, tujuan yang ingin dicapai dan tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah kegagalan. Orang yang tidak memiliki motivasi dan ragu menilai dirinya justru akan menurunkan kuantitas dan kualitas usahanya saat menghadapi kesulitan, sedangkan seseorang yang yakin akan menggerakkan upaya yang lebih besar.

c. Aspek Afektif

Aspek afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Persepsi efikasi diri tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu

mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi dan selalu berpikir negatif, sehingga akan mudah terbebani karena merasa segala sesuatu sebagai suatu hambatan dan ancaman.

d. Aspek Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Sebaliknya, bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut.

#### **2.1.2.5 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut (Alwisol, 2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian Prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman Orang Lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat

melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

### 3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

### 4. Kondisi Emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu, maka apa yang tidak diinginkan tidak tercapai.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010), efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (Mastery Experience)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* yang kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh

persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap di saat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

#### 4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

##### **2.1.2.6 Indikator Efikasi Diri**

Indikator efikasi diri mengacu pada 3 dimensi yaitu level, strength, dan generality (Chotimah Khusnul, 2020), yang mana merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu sebagai berikut :

#### 1. Yakin akan kemampuan diri

Seseorang harus memiliki kemampuan diri dalam dirinya untuk melakukan suatu aktivitas.

#### 2. Individu tekun dalam menyelesaikan tugas

Seseorang dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

#### 3. Yakin bertahan untuk menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan

Seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan yang mungkin timbul dari kegagalan.

Sedangkan menurut (Mawanti, 2011) , tingkat efikasi diri seseorang dapat diambil melalui beberapa aspek berikut :

1. Keyakinan terhadap kemampuan diri

Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, memahami dengan baik apa yang dilakukan, dan yakin terhadap kemampuannya.

2. .Optimis

Individu selalu berpandangan positif dalam menghadapi berbagai situasi, baik terkait dirinya, harapan, maupun kemampuannya.

3. Obyektif

Seseorang dengan efikasi diri tinggi menilai suatu permasalahan atau situasi berdasarkan fakta yang ada, bukan sekadar sudut pandang pribadi.

4. Bertanggung jawab

Individu bersedia menerima dan menanggung konsekuensi dari setiap tindakan atau keputusan yang diambil.

5. Rasional dan realistis

Seseorang menganalisis suatu masalah, kejadian, atau situasi dengan pemikiran yang logis, dapat diterima oleh akal, serta sesuai dengan kenyataan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi

merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Manihuruk, 2020). Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu untuk memulai perilaku yang terkait dengan pekerjaan, baik dalam bentuk, arah, intensitas, maupun durasi (Pratiwi, 2019). Menurut (Ferdinatus, 2020), pentingnya membangun motivasi kerja dengan kepribadian atau karakter yang baik adalah karena motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang tidak tepat dapat memiliki dampak negatif bagi individu maupun organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang timbul dari hasrat seseorang, yang menciptakan semangat dan keinginan dalam diri individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkungan kerja (Maruli, 2020). Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan untuk membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja (Jufrizen, 2018).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kecenderungan atau dorongan internal seseorang yang mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan pekerjaan atau karir. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu seseorang menjadi lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi atau lingkungan kerjanya.

### 2.1.3.2 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

#### 1. Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

#### 2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Shaleh & Wahab, 2004), motivasi memiliki beberapa fungsi dan tujuan, antara lain yaitu sebagai berikut:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambannya suatu pekerjaan.
- d) Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
- e) Penentu arah perbuatan manusia, yakni ke arah yang akan dicapai.

- f) Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

#### **2.1.3.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah :

##### **a. Faktor Instrinsik**

Merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama.

##### **b. Faktor Ekstrinsik**

Merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain.

#### **2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator-indikator untuk motivasi kerja menurut (Hamzah B. Uno, 2017), antara lain:

##### **1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja**

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan yang ia miliki.

##### **2. Dorongan lingkungan**

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat

desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi orang tua yang tidak mampu akan memotivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

### 3. Harapan dan cita-cita

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpikan.

### 4. Penghormatan atas diri

Mahasiswa akan lebih merasa bangga jika bekerja daripada menganggur setelah lulus.

### 5. Kebutuhan fisiologis

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan orang tua lagi.

Selain itu, terdapat indikator-indikator lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi yang dikemukakan (Prayogi & Lesmana, 2021) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai bentuk motivasi untuk melakukan pekerjaan dan dilandasi tanggung jawab atau kerja keras dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2. Orientasi masa depan

Berdasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diterapkan dalam pekerjaan yaitu menafsirkan yang akan terjadi

kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Memiliki ambisi yang baik serta keberhasilan yang didasarkan pada besarnya dorongan dalam diri untuk mencapai yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas/sasaran

Didasarkan pada pemahaman makna pekerjaan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal usaha untuk maju.

5. Upaya untuk maju

Upaya untuk maju didasarkan pada pandangan yang memotivasi diri untuk selalu mempunyai ide dan cara yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Ketekunan

Dilandasi oleh sikap dan loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan tanpa memiliki rasa kebosanan untuk selalu bekerja dengan baik

7. Rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong motivasi kerja karyawan. Motivasi akan timbul dengan sendirinya di mana semakin baik hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

## **2.1.4 Minat Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Minat Kerja**

Dalam memenuhi keinginan seseorang dapat memotivasi timbulnya minat kerja dari diri seseorang. Minat kerja yang penting dalam melaksanakan kewajiban. Minat kerja dapat meyakinkan seberapa jauh keikutsertaan dalam suatu pekerjaan. Adanya minat kerja seseorang menjadikan perhatian tersendiri yang mempunyai hubungan dengan unsur-unsur perasaan. Minat ialah sesuatu yang amat berarti dari dalam diri seseorang guna melakukan aktivitas dengan teratur (Rahmawati & Ahmad, 2021). Minat adalah rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi (Slameto, 2019).

Minat kerja merupakan perasaan tertarik terhadap suatu kegiatan yang tidak dikomunikasikan (Iqbal & Yusri, 2021). Minat kerja memerlukan kesadaran yang diawali dengan pengetahuan mengenai suatu objek. Minat kerja memberi dorongan untuk berinteraksi dengan dunia luar. Minat kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk menarik suatu pekerjaan tertentu berdasarkan karakteristiknya (Yuniyunita, 2021).

Minat kerja adalah kemauan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berdasarkan pada pengalaman atau pengetahuan yang dimilikinya (Pratiwi dkk., 2022). Minat kerja yang memiliki hubungan serta adanya pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pentingnya minat kerja dalam konteks kesiapan kerja terlihat dalam dampaknya terhadap kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang di jalani. Hal ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana minat kerja individu memengaruhi interaksi mereka dengan dunia kerja.

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa minat kerja adalah perasaan yang dimiliki individu secara terus menerus terhadap pekerjaannya yang merupakan refleksi dari motivasi, pengetahuan, dan tanggung jawab pekerjaannya.

#### **2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kerja**

Menurut (Walgito, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi minat kerja adalah sebagai berikut :

##### **1) Pengetahuan**

Untuk mengetahui pada diri seseorang maka sangat diperlukan adanya pengetahuan atau informasi mengenai kegiatan atau objek yang diminatinya.

##### **2) Pengamatan**

Suatu proses mengenal dunia luar dengan menggunakan indera.

##### **3) Tanggapan**

Suatu gambaran pengamatan yang ditinggal kesadaran sesudah mengamati.

##### **4) Persepsi**

Menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia.

##### **5) Sikap**

Kesadaran diri seseorang yang digerakkan untuk bertindak menyertai individu dalam menanggapi suatu objek.

Sedangkan menurut (Rauf, 2011), terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi munculnya sebuah minat dalam bekerja yaitu sebagai berikut :

##### **1) Faktor dorongan dari dalam**

Dapat ditinjau dari beberapa kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti adanya dorongan ingin tahu suatu hal, dimana dorongan

keingintahuan itu menjadikan seseorang untuk minat dalam hal menuntut ilmu dan belajar.

2) Faktor emosional atau perasaan

Dapat ditinjau dari pengendalian emosi atau perasaan, seperti apabila individu ingin mendapatkan suatu penghargaan dalam suatu aktivitas, maka individu tersebut akan menimbulkan sebuah rasa senang nantinya dan hal itu akan mampu meningkatkan minat yang telah ada.

3) Faktor motif sosial

Dapat ditinjau dari penempatan diri dengan lingkungan untuk melakukan suatu aktivitas, seperti minat pada pekerjaan di bidang tertentu.

Bagi mahasiswa dalam kaitannya dengan kesiapannya untuk bekerja, minat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya. Mahasiswa yang mempunyai minat yang tinggi terhadap suatu jurusan, maka ia akan mempelajari pengetahuan dan berlatih sesuai dengan jurusannya. Oleh karena itu, keseriusannya dalam bekerja maka individu dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan, sehingga mahasiswa akan menjadi lebih siap untuk bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa minat kerja merupakan suatu kecenderungan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sesuai dengan jurusan yang dipilihnya yang membuat mahasiswa menjadi senang apabila melakukan pekerjaan tersebut.

#### **2.1.4.3 Indikator Minat Kerja**

Menurut Pintrich dan Schunk dalam (Sari, Y. A., & Rafsanjani, 2020) mengatakan bahwa indikator minat sebagai berikut:

1. Kesadaran individual
2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas
3. Ketertarikan yang muncul dalam diri
4. Latar belakang pendidikan
5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya

Sedangkan menurut (Walgito, 2010) indikator dari minat kerja terdiri yaitu:

1. Rasa Suka atau Ketertarikan: Mahasiswa merasa tertarik dan memiliki ketertarikan terhadap bidang pekerjaan tertentu.
2. Dorongan Internal: Adanya motivasi dari dalam diri mahasiswa untuk mengejar dan terlibat dalam pekerjaan yang diminati.
3. Perhatian dan Keterlibatan: Mahasiswa memberikan perhatian khusus dan aktif terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang diminati.

#### **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menghubungkan antara variable bebas dengan variable terikat. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara teliti tentang suatu topik yang akan di bahas. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

### 2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, berperan penting dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja merupakan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman untuk membantu lulusan baru menjadi produktif. Efikasi diri dapat mempengaruhi tujuan apa yang akan dipilih, usaha yang akan dilakukan, emosi dan sikap, serta keberhasilan dalam menyelesaikan suatu masalah. Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja dibandingkan dengan mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Murniawaty, 2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Siswa SMK Negeri 7 Semarang Tahun Ajaran 2018/2019. Hasil penelitian lain dari (Aini & Achmad, 2022) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selaras dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, Nelwan, & Lumintang, 2023) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi efikasi diri maka dapat mengembangkan kepribadian individu yang kuat.

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dari dalam diri seseorang yang menimbulkan rasa kemauan untuk bekerja, sehingga motivasi kerja juga berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja karena dengan adanya motivasi dapat mendorong keinginan serta kemauan

mahasiswa dalam mencapai apa yang mereka inginkan dengan melakukan berbagai usaha, sehingga mereka akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

Adapun hasil dari penelitian oleh (Destanis, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Hasil penelitian lain dari (Hariyati dkk, 2022) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### **2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Kerja**

Efikasi diri juga memengaruhi minat kerja, yaitu ketertarikan dan keinginan individu untuk terlibat dalam pekerjaan tertentu. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi dalam diri seorang mahasiswa dapat membantu memunculkan minat kerja mahasiswa yang lebih besar. Hasil penelitian oleh (Aini & Achmad, 2022) mengemukakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa.

### **2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Minat Kerja**

Motivasi kerja juga memengaruhi minat kerja. Motivasi adalah faktor penting dalam mempengaruhi keyakinan dan keberanian seseorang, sehingga semakin besar motivasi kerja seseorang maka semakin besar pula minat atau ketertarikannya terhadap suatu pekerjaan. Mahasiswa dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki minat yang lebih besar terhadap pekerjaan tertentu. Hasil penelitian oleh (Aini & Achmad, 2022) mengemukakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat kerja mahasiswa.

### **2.2.5 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja**

Minat kerja berperan sebagai mediator antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Minat kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan kesiapan kerja. Minat kerja merupakan suatu kecenderungan seseorang untuk tertarik terhadap suatu kegiatan dalam melakukan kegiatan kerja pada bidang tertentu. Mahasiswa yang memiliki minat kerja yang tinggi cenderung lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menurut (Hamdani, 2024) di Universitas Siliwangi menunjukkan bahwa minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### **2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja**

Efikasi diri tidak hanya memengaruhi kesiapan kerja secara langsung tetapi juga secara tidak langsung melalui minat kerja. Minat kerja dapat terbentuk dengan adanya efikasi diri. Dengan efikasi diri, mahasiswa mampu mengetahui dan mengenal potensi serta kemampuan yang ada dalam diri mahasiswa, sehingga akan timbul minat dan keyakinan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

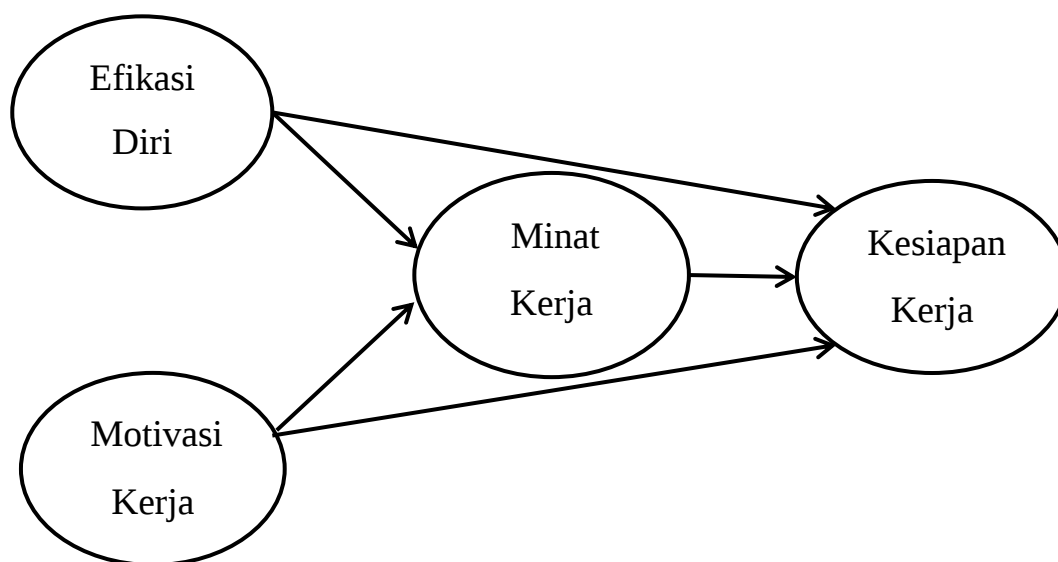
Hasil penelitian dari (Pangaribuan et al, 2024) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja sebagai variabel intervening pada mahasiswa Universitas Riau peserta program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki minat kerja yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan kerja mereka.

### **2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja**

Motivasi kerja juga memengaruhi kesiapan kerja secara tidak langsung melalui minat kerja. Dengan motivasi kerja akan mendorong timbulnya minat untuk

bekerja, seorang mahasiswa yang termotivasi akan tertarik untuk melakukan dan mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan dapat membentuk minat kerja mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian oleh (Hamdani, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja sebagai variabel intervening.

Kerangka berpikir konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis**

Hipotesis sering digunakan dalam penelitian ilmiah sebagai dasar untuk mengembangkan eksperimen dan mengumpulkan data. Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis adalah proporsi atau dugaan yang menjelaskan suatu fenomena yang belum terbukti kebenarannya sehingga perlu diuji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti

melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, hipotesis yang di dapat dalam penelitian ini, ialah :

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Efikasi diri berpengaruh terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap minat kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui minat kerja pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui minat kerja pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner agar mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) mendefinisikan metode asosiatif sebagai metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Menurut (Hermawan, 2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dengan banyak menggunakan data berupa angka (score, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dapat di nilai. Data tersebut kemudian di analisis menggunakan metode statistik, didiskusikan, dan disimpulkan. Penelitian kuantitatif juga bersifat sistematis, yang mana mencakup pengamatan terhadap semua aspek yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena, serta keterkaitan atau korelasi antar variabel. Dalam pengolahan data dibantu menggunakan perhitungan statistik dari program aplikasi SEM-PLS.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah deskripsi yang mendetail tentang suatu variabel berdasarkan karakteristik yang dapat diamati, sehingga dapat membantu peneliti dalam menentukan item-item yang diungkapkan dalam instrumen

penelitian. Definisi operasional berfungsi juga sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan penelitian, khususnya pada variabel atau dimensi (indikator) yang diteliti. Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek, sifat atau karakteristik tertentu. Dengan demikian, definisi operasional harus konsisten dengan definisi konseptual dan tidak boleh menyimpang dari makna yang telah ditentukan secara konseptual.

### 3.2.1 Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja adalah keadaan dimana seorang individu dinyatakan siap baik secara fisik maupun mental, serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensinya. Selain itu, kesiapan kerja juga mencakup adanya keinginan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dengan optimal.

**Tabel 3. 1 Variabel Kesiapan Kerja**

| Variabel       | Indikator                                            | Pernyataan |
|----------------|------------------------------------------------------|------------|
| Kesiapan Kerja | 1. Keterampilan (Skill)                              | 1, 2, 3    |
|                | 2. Ilmu Pengetahuan (Knowledge)                      | 4, 5, 6    |
|                | 3. Pemahaman (Understanding)                         | 7, 8, 9    |
|                | 4. Atribut Kepribadian ( <i>Personal Attribute</i> ) | 10, 11, 12 |

Sumber : Pool and Sowell, 2007

### 3.2.2 Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kesuksesan. Keyakinan ini mencakup berbagai aspek, seperti ilmu pengetahuan, pengalaman, serta kondisi fisik dan mental yang mendukung kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan.

**Tabel 3. 2 Variabel Efikasi Diri**

| Variabel     | Indikator                                                                               | Pernyataan |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Efikasi Diri | 1. Yakin akan kemampuan diri ( <i>level</i> )                                           | 1, 2       |
|              | 2. Individu tekun dalam menyelesaikan tugas ( <i>strength</i> )                         | 3, 4       |
|              | 3. Yakin bertahan untuk menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan ( <i>generality</i> ) | 5, 6       |

Sumber : Chotimah Khusnul, 2020

### 3.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang membangkitkan atau menimbulkan kemauan untuk bekerja. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang berperan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas individu dalam lingkungan kerja.

**Tabel 3. 3 Variabel Motivasi Kerja**

| Variabel       | Indikator                                   | Pernyataan |
|----------------|---------------------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | 1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja | 1, 2       |
|                | 2. Dorongan Lingkungan                      | 3, 4       |
|                | 3. Harapan dan cita-cita                    | 5, 6       |
|                | 4. Penghormatan atas diri                   | 7, 8       |
|                | 5. Kebutuhan psikologis                     | 9, 10      |

Sumber : Hamzah B. Uno, 2017

### 3.2.4 Minat Kerja (Z)

Minat kerja adalah ketertarikan seseorang terhadap pekerjaan tertentu yang muncul akibat daya tarik dari faktor eksternal maupun internal. Minat ini berfungsi sebagai modal dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam karir dan kehidupan profesional seseorang.

**Tabel 3. 4 Variabel Minat Kerja**

| Variabel    | Indikator                      | Pernyataan |
|-------------|--------------------------------|------------|
| Minat Kerja | 1. Rasa Suka atau Ketertarikan | 1, 2       |
|             | 2. Dorongan Internal           | 3, 4       |
|             | 3. Perhatian dan Keterlibatan  | 5, 6       |

*Sumber : Walgito, 2010*

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), khususnya pada mahasiswa semester 8 Stambuk 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Tempat penelitian ini dipilih karena relevansi populasi yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dengan minat kerja sebagai variabel intervening.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan November 2024 sampai April 2025. Dengan rincian jadwal penelitian yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

| NO  | KEGIATAN PENELITIAN                     | WAKTU PENELITIAN |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|-----|-----------------------------------------|------------------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|
|     |                                         | 2024             |   |   |   |          |   |   |   | 2025    |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
|     |                                         | November         |   |   |   | Desember |   |   |   | Januari |   |   |   | Februari |   |   |   | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   |
|     |                                         | 1                | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 |
| 1.  | Pengumpulan Data Awal (Pra Riset)       |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 2.  | Pengajuan Judul Tugas akhir             |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 3.  | Penyusunan Tugas akhir                  |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 4.  | Bimbingan Tugas akhir                   |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 5.  | Seminar Tugas akhir                     |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 6.  | Penyempurnaan Tugas akhir               |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 7.  | Pengumpulan Data Kuesioner              |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 8.  | Pengolahan dan Analisis Data            |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 9.  | Penyusunan Skripsi (Laporan Penelitian) |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 10. | Bimbingan Penyusunan Skripsi            |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |
| 11. | Sidang Skripsi                          |                  |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir semester 8 Stambuk 2021 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yaitu sebanyak 730 mahasiswa. Maka pada penelitian ini akan digunakan penentuan rumus dari *Slovin* dikarenakan populasi yang sudah diketahui jumlahnya melalui data rekapitulasi mahasiswa aktif yang terdaftar pada biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

**Tabel 3. 6**

**Jumlah Populasi Mahasiswa Angkatan 2021**

| No.                        | Program Studi (Prodi) | Strata | Jumlah Mahasiswa |
|----------------------------|-----------------------|--------|------------------|
| 1.                         | Manajemen             | S1     | 493              |
| 2.                         | Akuntansi             | S1     | 194              |
| 3.                         | Ekonomi Pembangunan   | S1     | 243              |
| 4.                         | Manajemen Pajak       | D3     | 0                |
| <b>Jumlah Per Fakultas</b> |                       |        | <b>730</b>       |

Sumber: Biro FEB UMSU

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Dengan menggunakan sampel yang representatif, peneliti dapat membuat generalisasi tentang populasi berdasarkan karakteristik sampel.

Pada penelitian ini, ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat toleransi kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%. Rumus *Slovin* merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan

syarat jumlah populasi yang relatif besar. Dalam jumlah populasi yang besar, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari seluruh populasi yang besar tersebut. Oleh karena itu, diambil sampel yang dinilai bisa mewakili kondisi seluruh populasi. Penghitungan sampel dengan rumus *Slovin* pun bisa digunakan dengan rumus yang sederhana. Berikut rumus *Slovin* untuk menentukan sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = nilai *margin of error* yang dipilih 10% = 0,1

$$\text{Berdasarkan rumus, Maka } n = \frac{730}{1 + 730 (0,1)^2} = 87,95.$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan menggunakan rumus *Slovin*, sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 87,95 responden dan dibulatkan menjadi 88 responden dengan tingkat kesalahan dari penelitian ini adalah 10%. Dari penelitian ini, sampel yang akan digunakan adalah sampel tidak jenuh dikarenakan tidak semua populasi akan diambil dan dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel ini adalah probability sampling dengan jenis stratified random sampling yang merupakan pembagian populasi dari beberapa strata berdasarkan beberapa kriteria yang relevan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pengumpulan data primer. Data yang terkumpul nantinya akan diolah dan dianalisis guna memberikan hasil yang signifikan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket).

#### 3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah alat penelitian yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Kuesioner dapat disebarakan secara daring atau luring. Tujuan dari kuesioner adalah untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden, yang berguna untuk menghasilkan data kuantitatif yang dapat diolah secara statistik. Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) disebarakan kepada responden melalui Google Form kepada mahasiswa tingkat akhir semester 8 Stambuk 2021 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Kuesioner ini menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 Skala Likert**

| <b>Keterangan</b>         | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Kurang Setuju (KS)        | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan analisis statistik yaitu dengan *Software Smart PLS-SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling)*.

PLS-SEM adalah pendekatan berbasis varians untuk analisis model struktural. Metode ini menggabungkan analisis jalur (*path analysis*) dengan analisis faktor (*factor analysis*) untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten (*constructs*) dan variabel indikator (*observed variables*). PLS-SEM sering digunakan untuk memodelkan hubungan kompleks di mana terdapat banyak variabel independen dan dependen.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), validitas merupakan hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian yang diteliti. Menurut (Ghozali, 2019), uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Mekanisme pengujian pada penelitian ini menggunakan korelasi antara skor yang diperoleh terhadap tiap instrument menggunakan skor keseluruhan. Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan aplikasi SEM-PLS untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation.

Suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak apabila sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya item angket dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas digunakan dalam memastikan responden memiliki jawaban yang konsisten dalam melakukan pengisian kuisisioner. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan

Untuk mengetahui sejauh mana reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi interval dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*, yang diolah dengan aplikasi SEM-PLS. Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi jalur dan analisis jalur dengan cara metode analisis dua jalur dikarenakan menggunakan variabel intervening sebagai penghubung antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Dumas & Edelsbrunner, 2023), analisis jalur

merupakan pengembangan dari regresi berganda yang bertujuan untuk memberikan estimasi besaran dan signifikansi hubungan sebab akibat dalam suatu set variabel. Melakukan analisis jalur melibatkan beberapa langkah kunci. Pertama, peneliti perlu mendefinisikan variabel-variabel yang diminati dan mengembangkan model teoretis yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang relevan untuk analisis. Setelah data dikumpulkan, peneliti menggunakan perangkat lunak statistik untuk melakukan analisis jalur, yang mencakup estimasi efek langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel, pengujian kesesuaian model, dan penilaian validitas keseluruhan model. Setelah menjalankan analisis, peneliti menginterpretasikan hasilnya, dengan mempertimbangkan signifikansi jalur-jalur dan kesesuaian keseluruhan model. Mereka mungkin juga perlu menyempurnakan model berdasarkan temuan dan mengulangi analisis untuk memastikan model tersebut mewakili hubungan antara variabel-variabel secara memadai. Analisis data ini berguna untuk mengetahui atau menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian ini melalui data-data yang diperoleh.

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual diatas terdapat persamaan dengan menggunakan metode analisis 2 jalur yaitu sebagai berikut :

Persamaan :

$$X_3 = P_1X_1 + P_2X_2 + e_1$$

$$Y = P_3X_3 + P_4X_4 + e_2$$

Dalam menganalisis data-data tersebut menggunakan aplikasi SEM-PLS. Adapun langkah-langkah dan tahapannya antara lain :

### 1. Analisis Model Struktural

Menurut (Deviyanti, 2020) model jalur structural atau yang sering disebut juga linier model, menggambarkan hubungan antara variabel laten/konstruk.

#### a. *R-Square*

Ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (bebas). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018).

Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- 1) Jika nilai *R-Square* = 0,75 maka model adalah kuat.
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang.
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah.

#### b. *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *F2 effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran *F2 (F Square)* disebut juga efek perubahan *R2*. Artinya adalah perubahan nilai *R2* saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018).

Kriteria dalam penilaian F-Square adalah :

- 1) Jika nilai  $F^2 = 0,02$  efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai  $F^2 = 0,15$  efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai  $F^2 = 0,35$  efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

## 2. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitasnya. Adapun beberapa uji hipotesis yaitu :

### **a. Direct Effect**

Tujuan dari analisis *direct effect* ini adalah untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variable yang dipengaruhi (endogen).

Kriteria pengukuran direct effect antara lain yaitu :

- 1) Jika nilai  $P\text{-Values} < 0,05$ , maka signifikan.
- 2) Jika nilai  $P\text{-Values} > 0,05$ , maka tidak signifikan.

### **b. Indirect Effect**

*Indirect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriteria penilaian *Indirect Effect* adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$ , maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$ , maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

*c. Total Effect*

*Total effect* merupakan efek dari berbagai hubungan, efek total merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Data Angket/Kuesioner**

Pada penelitian ini data yang digunakan berdasarkan angket/kuesioner berupa pernyataan yang disebarikan kepada populasi atau sampel yang dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir semester 8 Stambuk 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan angket/kuesioner melalui google form yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kesiapan kerja (Y), 6 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel minat kerja (Z). Teknik yang digunakan adalah slovin sehingga menghasilkan sampel sebanyak 88 mahasiswa tingkat akhir semester 8 Stambuk 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

##### **4.1.2 Karakteristik Identitas Responden**

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam beberapa tabel yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jurusan responden. Data identitas tersebut disimpulkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis**

| No           | Jenis Kelamin | Frequency | Percent     |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| 1.           | Laki - Laki   | 34        | 38,6%       |
| 2.           | Perempuan     | 54        | 61,4%       |
| <b>Total</b> |               | <b>88</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Jika dilihat dari tabel 4.1 yang telah dipaparkan diatas, kita bisa melihat bahwa jumlah responden yaitu mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kesiapan kerja sebanyak 54 responden berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 34 responden berjenis kelamin laki-laki. Dengan persentase perempuan sebanyak 61,4% dan laki-laki sebanyak 38,6%.

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

| No           | Usia     | Frequency | Percent     |
|--------------|----------|-----------|-------------|
| 1.           | 21 Tahun | 30        | 34,1%       |
| 2.           | 22 Tahun | 47        | 53,4%       |
| 3.           | 23 Tahun | 11        | 12,5%       |
| <b>Total</b> |          | <b>88</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang merupakan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 30 orang (34,1%) berusia 21 tahun, 47 orang (53,4%) berusia 22 tahun, 11 orang (12,5%) berusia 23 tahun.

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan**

| <b>No</b>    | <b>Jurusan</b>      | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> |
|--------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1.           | Manajemen           | 42               | 47,7%          |
| 2.           | Akuntansi           | 19               | 21,6%          |
| 3.           | Ekonomi Pembangunan | 27               | 30,7%          |
| <b>Total</b> |                     | <b>88</b>        | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Dari tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis berdasarkan jurusan Akuntansi sebanyak 19 orang (21,6%). Untuk mahasiswa tingkat akhir pada jurusan Ekonomi Pembangunan berada pada persentase 27 orang (30,7%). Dan jumlah persentase terbanyak yaitu pada mahasiswa tingkat akhir yang berada di jurusan Manajemen sebanyak 42 orang (47,7%).

#### **4.1.3 Analisis Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah efikasi diri, motivasi kerja, kesiapan kerja dan minat kerja. Berikut ini hasil skor jawaban responden berdasarkan jawaban kuesioner yang telah penulis sebarakan tentang Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sebagai berikut :

#### 4.1.3.1 Variabel Efikasi Diri (X1)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Efikasi Diri (X1) yang dirangkum dan ditabulasikan dalam tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel 4. 4**  
**Skor Kuesioner Efikasi Diri (X1)**

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |     |     |     |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| No.<br>Pernyataan  | SS |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |     | Jumlah |     |
|                    | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f   | %   | F      | %   |
| 1.                 | 35 | 39,8 | 27 | 30,7 | 16 | 18,2 | 8  | 9,1 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 2.                 | 30 | 34,1 | 37 | 42,0 | 16 | 18,2 | 3  | 3,4 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 3.                 | 35 | 39,8 | 34 | 38,6 | 12 | 13,6 | 4  | 4,5 | 3   | 3,4 | 88     | 100 |
| 4.                 | 32 | 36,4 | 34 | 38,6 | 17 | 19,3 | 3  | 3,4 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 5.                 | 38 | 43,2 | 31 | 35,2 | 17 | 19,3 | 1  | 1,1 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 6.                 | 28 | 31,8 | 34 | 38,6 | 18 | 20,5 | 6  | 6,8 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya mampu menguasai berbagai bidang tugas” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39,8%.
2. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki keyakinan dalam proses belajar” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42,0%.
3. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya merasa yakin dapat menyelesaikan suatu tugas” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39,8%.
4. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan pada tingkat kesulitan yang tinggi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,6%.

5. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki keyakinan dalam menghadapi masalah” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,2%.
6. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya mudah menyerah ketika gagal mengerjakan tugas kuliah yang sulit” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,6%.

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Motivasi Kerja (X2) yang dirangkum dan ditabulasikan dalam tabel sebagai berikut;

**Tabel 4.5**

#### **Skor Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |     |     |     |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| No.<br>Pernyataan  | SS |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |     | Jumlah |     |
|                    | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f   | %   | F      | %   |
| 1.                 | 46 | 52,3 | 27 | 30,7 | 9  | 10,2 | 4  | 4,5 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 2.                 | 38 | 43,2 | 35 | 39,8 | 11 | 12,5 | 2  | 2,3 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 3.                 | 39 | 44,3 | 31 | 35,2 | 15 | 17,0 | 2  | 2,3 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 4.                 | 32 | 36,4 | 35 | 39,8 | 14 | 15,9 | 3  | 3,4 | 4   | 4,5 | 88     | 100 |
| 5.                 | 38 | 43,2 | 32 | 36,4 | 14 | 15,9 | 3  | 3,4 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 6.                 | 38 | 43,2 | 32 | 36,4 | 14 | 15,9 | 3  | 3,4 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 7.                 | 32 | 36,4 | 41 | 46,6 | 12 | 13,6 | 2  | 2,3 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 8.                 | 42 | 47,7 | 33 | 37,5 | 9  | 10,2 | 3  | 3,4 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 9.                 | 39 | 44,3 | 34 | 38,6 | 12 | 13,6 | 2  | 2,3 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 10.                | 38 | 43,2 | 36 | 40,9 | 7  | 8,0  | 6  | 6,8 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya antusias untuk memulai karir karena memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap

dunia professional” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,3%.

2. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki keinginan yang kuat untuk segera bekerja dibidang yang saya minati” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,2%.
3. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Dukungan dari keluarga dan teman mendorong saya untuk bekerja dengan penuh semangat” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44,3%.
4. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Adanya persaingan yang sehat di lingkungan kerja membuat saya lebih bersemangat untuk berkembang” mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 39,8%.
5. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin mewujudkan impian pribadi dan profesional” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,2%.
6. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki motivasi tinggi karena ingin mencapai stabilitas finansial di masa depan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,2%.
7. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya ingin membuktikan kemampuan diri melalui kinerja yang baik di tempat kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,6%.
8. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya merasa termotivasi ketika pekerjaan saya dihargai dan diakui oleh orang lain” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,7%.

9. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya merasa puas secara emosional ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44,3%.

10. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental mempengaruhi motivasi kerja saya” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,2%.

#### 4.1.3.3 Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Kesiapan Kerja (Y) yang dirangkum dan ditabulasikan dalam tabel sebagai berikut;

**Tabel 4.6**

**Skor Kuesioner Kesiapan Kerja (Y)**

| No.<br>Pernyataan | Alternatif Jawaban |      |    |      |    |      |    |     |     |     |        |     |
|-------------------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
|                   | SS                 |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |     | Jumlah |     |
|                   | f                  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f   | %   | F      | %   |
| 1.                | 43                 | 48,9 | 23 | 26,1 | 17 | 19,3 | 3  | 3,4 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 2.                | 33                 | 37,5 | 35 | 39,8 | 15 | 17,0 | 4  | 4,5 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 3.                | 41                 | 46,6 | 37 | 42,0 | 9  | 10,2 |    |     | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 4.                | 46                 | 52,3 | 28 | 31,8 | 10 | 11,4 | 3  | 3,4 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 5.                | 35                 | 39,8 | 34 | 38,6 | 12 | 13,6 | 6  | 6,8 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 6.                | 30                 | 34,1 | 37 | 42,0 | 17 | 19,3 | 3  | 3,4 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 7.                | 37                 | 42,0 | 30 | 34,1 | 18 | 20,5 | 2  | 2,3 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 8.                | 41                 | 46,6 | 35 | 39,8 | 9  | 10,2 | 2  | 2,3 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 9.                | 35                 | 39,8 | 33 | 37,5 | 17 | 19,3 | 2  | 2,3 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 10.               | 42                 | 47,7 | 31 | 35,2 | 12 | 13,6 | 1  | 1,1 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 11.               | 43                 | 48,9 | 30 | 34,1 | 13 | 14,8 | 1  | 1,1 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 12.               | 46                 | 53,3 | 22 | 25,0 | 17 | 19,3 | 2  | 2,3 | 1   | 1,1 | 88     | 100 |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya dapat mengatur waktu dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,9%.

2. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya bersedia mengikuti pelatihan kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,8%.
3. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan suatu tugas” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,6%.
4. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya bersedia untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,3%.
5. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya mampu berbicara secara fasih ketika berhadapan dengan banyak orang” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39,8%.
6. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya berkomunikasi interpersonal dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42,0%.
7. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya menyadari dengan baik kemampuan-kemampuan yang dimiliki” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42,0%.
8. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46,6%.
9. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki pertimbangan yang logis dalam mengambil keputusan karir” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39,8%.

10. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya mudah beradaptasi dan dapat menghadapi perubahan yang terjadi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,7%.

11. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya bersedia menerima kritik serta apresiasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,9%.

12. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya menjaga kebersihan dan keamanan di lingkungan sekitar” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,3%.

#### 4.1.3.4 Minat Kerja (Z)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Minat Kerja (Z) yang dirangkum dan ditabulasikan dalam tabel sebagai berikut;

**Tabel 4.7**

#### **Skor Kuesioner Minat Kerja (Z)**

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |      |     |     |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|--------|-----|
| No.<br>Pernyataan  | SS |      | S  |      | KS |      | TS |      | STS |     | Jumlah |     |
|                    | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f   | %   | F      | %   |
| 1.                 | 46 | 52,3 | 27 | 30,7 | 9  | 10,2 | 3  | 3,4  | 3   | 3,4 | 88     | 100 |
| 2.                 | 31 | 35,2 | 40 | 45,5 | 6  | 6,8  | 9  | 10,2 | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 3.                 | 48 | 54,5 | 31 | 35,2 | 6  | 6,8  | 1  | 1,1  | 2   | 2,3 | 88     | 100 |
| 4.                 | 43 | 48,9 | 31 | 35,2 | 10 | 11,4 | 1  | 1,1  | 3   | 3,4 | 88     | 100 |
| 5.                 | 42 | 47,7 | 32 | 36,4 | 12 | 13,6 | 1  | 1,1  | 1   | 1,1 | 88     | 100 |
| 6.                 | 32 | 36,4 | 33 | 37,5 | 20 | 22,7 | 2  | 2,3  | 1   | 1,1 | 88     | 100 |

Sumber : Data Penelitian diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya merasa tertarik untuk bekerja sesuai dengan minat saya” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,3%.
2. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya mempelajari perkembangan-perkembangan terbaru seputar karir” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,5%.
3. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54,5%.
4. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,9%.
5. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya memiliki perhatian untuk bekerja dengan cara mencari informasi terkait lowongan pekerjaan yang ada” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,7%.
6. Jawaban responden untuk pertanyaan tentang “Saya sering mengajukan ide atau solusi dalam diskusi tim” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37,5%.

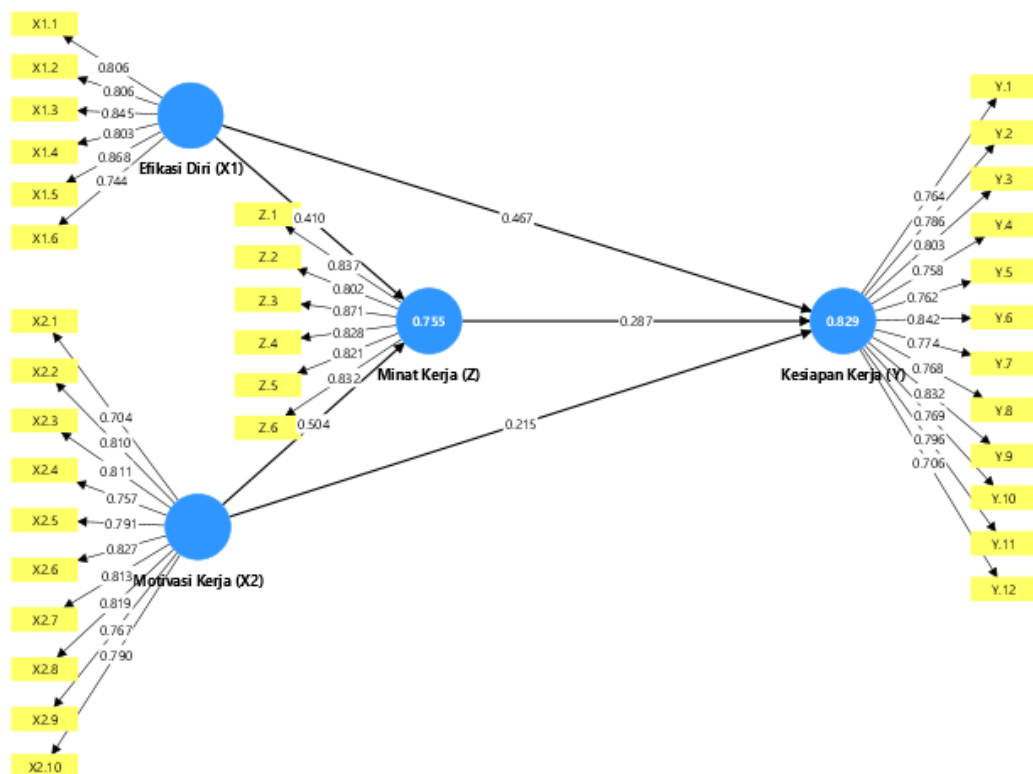
#### **4.2 Analisis Data**

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu efikasi diri dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kesiapan kerja sebagai variabel terikat dan minat kerja sebagai variabel *intervening*. Pada penelitian ini data yang

digunakan yaitu dengan menggunakan aplikasi *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan 2 tahap analisa yakni analisa model pengukuran (*Outer Model*) dan analisa model struktural (*Inner Model*). Pengujian hipotesis antar variabel juga akan dilakukan untuk mengetahui hubungan langsung (*direct effect*) dan hubungan tidak langsung (*indirect effect*).

#### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel efikasi diri (X1), motivasi kerja (X2), minat kerja (Z), dan kesiapan kerja (Y). Gambar *Outer Model* dan Hasil *Outer Loading* indikator-indikator dari masing-masing variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut;



Gambar 4.1 Hasil Pengujian *Outer Model*

**Tabel 4.8**  
**Hasil *Outer Loading***

|       | <b>Efikasi<br/>Diri (X1)</b> | <b>Motivasi<br/>Kerja (X2)</b> | <b>Kesiapan<br/>Kerja (Y)</b> | <b>Minat<br/>Kerja (Z)</b> |
|-------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| X1.1  | 0.806                        |                                |                               |                            |
| X1.2  | 0.806                        |                                |                               |                            |
| X1.3  | 0.845                        |                                |                               |                            |
| X1.4  | 0.803                        |                                |                               |                            |
| X1.5  | 0.868                        |                                |                               |                            |
| X1.6  | 0.744                        |                                |                               |                            |
| X2.1  |                              | 0.704                          |                               |                            |
| X2.2  |                              | 0.810                          |                               |                            |
| X2.3  |                              | 0.811                          |                               |                            |
| X2.4  |                              | 0.757                          |                               |                            |
| X2.5  |                              | 0.791                          |                               |                            |
| X2.6  |                              | 0.827                          |                               |                            |
| X2.7  |                              | 0.813                          |                               |                            |
| X2.8  |                              | 0.819                          |                               |                            |
| X2.9  |                              | 0.767                          |                               |                            |
| X2.10 |                              | 0.790                          |                               |                            |
| Y.1   |                              |                                | 0.764                         |                            |
| Y.2   |                              |                                | 0.786                         |                            |
| Y.3   |                              |                                | 0.803                         |                            |
| Y.4   |                              |                                | 0.758                         |                            |
| Y.5   |                              |                                | 0.762                         |                            |
| Y.6   |                              |                                | 0.842                         |                            |
| Y.7   |                              |                                | 0.774                         |                            |
| Y.8   |                              |                                | 0.768                         |                            |

|      |  |  |       |       |
|------|--|--|-------|-------|
| Y.9  |  |  | 0.832 |       |
| Y.10 |  |  | 0.769 |       |
| Y.11 |  |  | 0.796 |       |
| Y.12 |  |  | 0.706 |       |
| Z.1  |  |  |       | 0.837 |
| Z.2  |  |  |       | 0.802 |
| Z.3  |  |  |       | 0.871 |
| Z.4  |  |  |       | 0.828 |
| Z.5  |  |  |       | 0.821 |
| Z.6  |  |  |       | 0.832 |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 dari variabel Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja dan Minat Kerja melalui uji *discriminant validity test results (Cross loading)* Dapat dikatakan bahwa semua indikator memiliki nilai reabilitas masing-masing indikator yang jauh lebih besar dari tingkat minimum yang dapat diterima  $> 0,7$  (Hair et al., 2022). Untuk penelitian ini memiliki nilai  $> 0,80$  semua indikator memiliki bagian yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator adalah konsisten dan valid. Dengan demikian, data dapat dikatakan valid secara *discriminant*.

Tahapan berikutnya adalah dengan menguji data penelitian dengan menggunakan metode tahapan kedua yaitu *fornell larcker criterion*, untuk mendapatkan *discriminant validity* yang baik dari suatu model penelitian maka akar dari AVE (*average variance extracted*) pada konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi konstruk dengan variabel laten yang lain. Adapun hasil *fornell larcker criterion* yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

#### 4.2.1.1 *Convergent Validity*

*Convergent validity* terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya. Kriteria *construct reability and validity* yang baik dapat dilihat dari nilai *Average variance extracted* (AVE). Jika nilai AVE  $> 0.5$  maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik (Juliandi, 2018). Hasil nilai *Average variance extracted* (AVE) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

#### **Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

|                            | <b>Average Variance<br/>Extracted (AVE)</b> | <b>Hasil Uji</b> |
|----------------------------|---------------------------------------------|------------------|
| <b>Efikasi Diri (X1)</b>   | 0.661                                       | Valid            |
| <b>Motivasi Kerja (X2)</b> | 0.624                                       | Valid            |
| <b>Kesiapan Kerja (Y)</b>  | 0.610                                       | Valid            |
| <b>Minat Kerja (Z)</b>     | 0.693                                       | Valid            |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah  $> 0,5$  karena semua variabel memiliki angka  $> 0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pernyataan pada variabel laten lainnya. Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antar konstruk. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain. Berikut ini adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator :

**Tabel 4.10**

#### **Hasil *Discriminant Validity***

|             | <b>Efikasi Diri<br/>(X1)</b> | <b>Motivasi Kerja<br/>(X2)</b> | <b>Kesiapan Kerja<br/>(Y)</b> | <b>Minat Kerja<br/>(Z)</b> |
|-------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| <b>X1.1</b> | 0.806                        | 0.537                          | 0.686                         | 0.617                      |
| <b>X1.2</b> | 0.806                        | 0.643                          | 0.648                         | 0.612                      |
| <b>X1.3</b> | 0.845                        | 0.698                          | 0.688                         | 0.650                      |
| <b>X1.4</b> | 0.803                        | 0.639                          | 0.679                         | 0.616                      |
| <b>X1.5</b> | 0.868                        | 0.762                          | 0.784                         | 0.762                      |
| <b>X1.6</b> | 0.744                        | 0.629                          | 0.755                         | 0.699                      |
| <b>X2.1</b> | 0.702                        | 0.704                          | 0.638                         | 0.613                      |
| <b>X2.2</b> | 0.625                        | 0.810                          | 0.640                         | 0.610                      |
| <b>X2.3</b> | 0.617                        | 0.811                          | 0.640                         | 0.710                      |
| <b>X2.4</b> | 0.662                        | 0.757                          | 0.644                         | 0.599                      |

|              |       |       |       |       |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>X2.5</b>  | 0.593 | 0.791 | 0.659 | 0.668 |
| <b>X2.6</b>  | 0.560 | 0.827 | 0.621 | 0.625 |
| <b>X2.7</b>  | 0.703 | 0.813 | 0.713 | 0.734 |
| <b>X2.8</b>  | 0.612 | 0.819 | 0.693 | 0.633 |
| <b>X2.9</b>  | 0.614 | 0.767 | 0.649 | 0.685 |
| <b>X2.10</b> | 0.666 | 0.790 | 0.646 | 0.692 |
| <b>Y.1</b>   | 0.754 | 0.598 | 0.764 | 0.651 |
| <b>Y.2</b>   | 0.652 | 0.646 | 0.786 | 0.579 |
| <b>Y.3</b>   | 0.676 | 0.576 | 0.803 | 0.618 |
| <b>Y.4</b>   | 0.650 | 0.725 | 0.758 | 0.642 |
| <b>Y.5</b>   | 0.639 | 0.550 | 0.762 | 0.668 |
| <b>Y.6</b>   | 0.761 | 0.687 | 0.842 | 0.771 |
| <b>Y.7</b>   | 0.609 | 0.596 | 0.774 | 0.631 |
| <b>Y.8</b>   | 0.661 | 0.581 | 0.768 | 0.621 |
| <b>Y.9</b>   | 0.770 | 0.716 | 0.832 | 0.729 |
| <b>Y.10</b>  | 0.634 | 0.620 | 0.769 | 0.660 |
| <b>Y.11</b>  | 0.700 | 0.706 | 0.796 | 0.644 |
| <b>Y.12</b>  | 0.651 | 0.746 | 0.706 | 0.693 |
| <b>Z.1</b>   | 0.735 | 0.764 | 0.771 | 0.837 |
| <b>Z.2</b>   | 0.714 | 0.675 | 0.673 | 0.802 |
| <b>Z.3</b>   | 0.679 | 0.753 | 0.743 | 0.871 |
| <b>Z.4</b>   | 0.636 | 0.634 | 0.688 | 0.828 |
| <b>Z.5</b>   | 0.633 | 0.651 | 0.651 | 0.821 |
| <b>Z.6</b>   | 0.670 | 0.675 | 0.691 | 0.832 |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

#### 4.2.1.3 *Construct Reliability and Validity*

Statistik yang digunakan dalam composite reliability atau reliabilitas konstruk adalah mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai *composite reliability*  $> 0,70$ . Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 11**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

|                            | <b>Composite Reliability</b> | <b>Hasil Uji</b> |
|----------------------------|------------------------------|------------------|
| <b>Efikasi Diri (X1)</b>   | 0.921                        | Reliabel         |
| <b>Motivasi Kerja (X2)</b> | 0.943                        | Reliabel         |
| <b>Kesiapan Kerja (Y)</b>  | 0.949                        | Reliabel         |
| <b>Minat Kerja (Z)</b>     | 0.931                        | Reliabel         |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai composite reliability  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh setiap variabel memiliki composite reliability  $> 0,90$ . Dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.2.1.4 *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's alpha* adalah uji yang mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk *cronbach's alpha*  $> 0,7$ . Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$ , maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji *cronbach's alpha* metode dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

#### *Cronbach'S Alpha*

|                            | <i>Cronbach's Alpha</i> | Hasil Uji |
|----------------------------|-------------------------|-----------|
| <b>Efikasi Diri (X1)</b>   | 0.897                   | Reliabel  |
| <b>Motivasi Kerja (X2)</b> | 0.933                   | Reliabel  |
| <b>Kesiapan Kerja (Y)</b>  | 0.942                   | Reliabel  |
| <b>Minat Kerja (Z)</b>     | 0.911                   | Reliabel  |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,90$ . Dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *Inner Model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model and substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Ada beberapa dalam menganalisis *Inner Model* sebagai berikut:

##### 4.2.2.1 R-Square

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Adapun kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- 1) Jika nilai *R-Square* = 0,75 maka model adalah kuat.
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0, 50 maka model adalah sedang.
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0, 25 maka model adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.13**

##### *R-Square*

|                           | <b>R-Square</b> | <b>R-Square<br/>Adjusted</b> |
|---------------------------|-----------------|------------------------------|
| <b>Kesiapan Kerja (Y)</b> | 0.829           | 0.823                        |
| <b>Minat Kerja (Z)</b>    | 0.755           | 0.749                        |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Kesimpulan pada pengujian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- a. *R-Square* model jalur 1 = 0.829 artinya variabel X1 yaitu Efikasi Diri dan X2 yaitu Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kesiapan Kerja adalah sebesar 8,29% dengan begitu tergolong dalam kategori kuat.
- b. *R-Square* model jalur 2 = 0.755 artinya variabel X1 yaitu Efikasi Diri dan X2 yaitu Motivasi Kerja serta variabel Z yaitu Minat Kerja adalah sebesar 7,55% dengan begitu tergolong kategori kuat.

#### 4.2.2.2 F-Square

Pengukuran *f-Square* atau *f<sup>2</sup> effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran *f<sup>2</sup>* (*f-Square*) disebut juga efek perubahan *R<sup>2</sup>*. Artinya, perubahan nilai *R<sup>2</sup>* saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi, 2018) kriteria *F-Square*:

- 1) Jika nilai  $F2 = 0,02 \rightarrow$  efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai  $F2 = 0,15 \rightarrow$  efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai  $F2 = 0,35 \rightarrow$  efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.14

*F-Square*

|                            | <b>Efikasi<br/>Diri (X1)</b> | <b>Motivasi<br/>Kerja (X2)</b> | <b>Kesiapan<br/>Kerja (Y)</b> | <b>Minat<br/>Kerja (Z)</b> |
|----------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| <b>Efikasi Diri (X1)</b>   |                              |                                | 0.362                         | 0.241                      |
| <b>Motivasi Kerja (X2)</b> |                              |                                | 0.069                         | 0.364                      |
| <b>Kesiapan Kerja (Y)</b>  |                              |                                |                               |                            |
| <b>Minat Kerja (Z)</b>     |                              |                                | 0.118                         |                            |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel *F-Square* maka berikut adalah kesimpulan dari nilai tabel *F-Square* :

- a. Variabel X1 yaitu Efikasi Diri terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja memperoleh nilai *F-Square* sebesar 0.362 maka menghasilkan pengaruh yang besar.
- b. Variabel X2 yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja memperoleh nilai *F-Square* sebesar 0.069 maka menghasilkan pengaruh yang kecil.
- c. Variabel X1 yaitu Efikasi Diri terhadap variabel Z yaitu Minat Kerja memperoleh nilai *F-Square* sebesar 0.241 maka menghasilkan pengaruh yang sedang.

- d. Variabel X2 yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel Z yaitu Minat Kerja memperoleh nilai *F-Square* sebesar 0.364 maka menghasilkan pengaruh yang besar.
- e. Variabel Z yaitu Minat Kerja terhadap variabel Y yaitu Kepuasan Kerja memperoleh nilai *F-Square* sebesar 0.118 maka menghasilkan pengaruh yang sedang.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficients dengan menggunakan SmartPLS dengan metode bootstrapping terhadap data penelitian. Berikut tabel output estimasi untuk pengujian model struktural.

##### a. Efek Mediasi (*Mediation Effect*)

Mediation Effect analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis :

##### 1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018) :

- a) Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$  maka signifikan.
- b) Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$  maka tidak signifikan.

Tabel 4.15

*Path Coeficients / Direct Effect***(Hipotesis Pengaruh Langsung)**

|                                                          | <i>Original<br/>Sample<br/>(O)</i> | <i>Sample<br/>Mean<br/>(M)</i> | <i>Standard<br/>Deviation<br/>(STDEV)</i> | <i>T Statistics<br/>( O/STDEV )</i> | <i>P values</i> |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>Efikasi Diri (X1) -&gt;<br/>Kesiapan Kerja (Y)</b>    | 0.467                              | 0.476                          | 0.103                                     | 4.543                               | 0.000           |
| <b>Efikasi Diri (X1) -&gt;<br/>Minat Kerja (Z)</b>       | 0.410                              | 0.398                          | 0.102                                     | 4.019                               | 0.000           |
| <b>Minat Kerja (Z) -&gt;<br/>Kesiapan Kerja (Y)</b>      | 0.287                              | 0.281                          | 0.120                                     | 2.393                               | 0.019           |
| <b>Motivasi Kerja (X2) -<br/>&gt; Kesiapan Kerja (Y)</b> | 0.215                              | 0.209                          | 0.122                                     | 1.766                               | 0.081           |
| <b>Motivasi Kerja (X2) -<br/>&gt; Minat Kerja (Z)</b>    | 0.504                              | 0.517                          | 0.093                                     | 5.397                               | 0.000           |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan pada tabel path coefficients maka dapat disimpulkan sebagai berikut, antara lain :

- 1) Variabel X1 yaitu Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja. Berdasarkan tabel di atas memperoleh *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- 2) Variabel X1 yaitu Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Z yaitu Minat Kerja. Berdasarkan tabel di atas memperoleh *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- 3) Variabel Z yaitu Minat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja. Berdasarkan tabel di atas memperoleh *P-Values* sebesar  $0,019 < 0,05$ .

- 4) Variabel X2 yaitu Green Price berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Y Buying Decision. Berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai *P-Values* sebesar  $0,081 > 0,05$ .
- 5) Variabel X2 yaitu Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Z yaitu Minat Kerja. Berdasarkan tabel di atas memperoleh nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## 2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Menurut Juliandi (2018), analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang di mediasi oleh suatu variabel intervening. Adapun kriteria penilaian *indirect effect* sebagai berikut :

- a) Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b) Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.16

*Indirect Effect***(Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung)**

|                                                                                    | <i>Original<br/>Sample<br/>(O)</i> | <i>Sample<br/>Mean<br/>(M)</i> | <i>Standard<br/>Deviation<br/>(STDEV)</i> | <i>T Statistics<br/>( O/STDEV )</i> | <i>P values</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>Efikasi Diri (X1) -&gt;<br/>Minat Kerja (Z) -&gt;<br/>Kesiapan Kerja (Y)</b>    | 0.118                              | 0.113                          | 0.064                                     | 1.835                               | 0.069           |
| <b>Motivasi Kerja (X2) -<br/>&gt; Minat Kerja (Z) -&gt;<br/>Kesiapan Kerja (Y)</b> | 0.144                              | 0.145                          | 0.065                                     | 2.234                               | 0.028           |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disampaikan bahwa:

- a. Pengaruh variabel efikasi diri (X1) terhadap variabel kesiapan kerja (Y) yang dimediasi oleh minat kerja (Z) dengan nilai *P-Values*  $0.069 > 0.05$ , maka didapatkan hasil yang tidak signifikan. Ini mengartikan bahwa minat kerja (Z) sebagai variabel *intervening* tidak dapat menjadi mediasi dari pengaruh variabel efikasi diri (X1) terhadap kesiapan kerja (Y). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.
- b. Pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kesiapan kerja (Y) yang dimediasi oleh minat kerja (Z) dengan nilai *P-Values*  $0.028 < 0.05$ , maka hasil dapat dikatakan berpengaruh yang signifikan. Ini mengartikan bahwa minat kerja (Z) sebagai variabel *intervening* dapat menjadi mediasi dari pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kesiapan kerja (Y). Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.

### 3. Total Effect

*Total effect* merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

**Tabel 4. 17**

#### *Total Effect*

|                                                          | <i>Original<br/>Sample<br/>(O)</i> | <i>Sample<br/>Mean<br/>(M)</i> | <i>Standard<br/>Deviation<br/>(STDEV)</i> | <i>T Statistics<br/>( O/STDEV )</i> | <i>P values</i> |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>Efikasi Diri (X1) -&gt;<br/>Kesiapan Kerja (Y)</b>    | 0.585                              | 0.589                          | 0.089                                     | 6.548                               | 0.000           |
| <b>Efikasi Diri (X1) -&gt;<br/>Minat Kerja (Z)</b>       | 0.410                              | 0.398                          | 0.102                                     | 4.019                               | 0.000           |
| <b>Minat Kerja (Z) -&gt;<br/>Kesiapan Kerja (Y)</b>      | 0.287                              | 0.281                          | 0.120                                     | 2.393                               | 0.019           |
| <b>Motivasi Kerja (X2) -<br/>&gt; Kesiapan Kerja (Y)</b> | 0.359                              | 0.354                          | 0.110                                     | 3.267                               | 0.001           |
| <b>Motivasi Kerja (X2) -<br/>&gt; Minat Kerja (Z)</b>    | 0.504                              | 0.517                          | 0.093                                     | 5.397                               | 0.000           |

Sumber : Data Penelitian diolah SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel total effect maka sebagai berikut antara lain :

- 1) *Total effect* variabel X1 yaitu Efikasi Diri terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja adalah 0,000.
- 2) *Total effect* variabel X1 yaitu Efikasi Diri terhadap variabel Z yaitu Minat Kerja adalah 0,000.
- 3) *Total effect* variabel Z yaitu Minat Kerja terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja adalah 0,019.

- 4) *Total effect* variabel X2 yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel Y yaitu Kesiapan Kerja adalah 0,001.
- 5) *Total effect* variabel X2 yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel Z yaitu Minat Kerja adalah 0,000.

### **4.3 Pembahasan**

Dalam penelitian ini akan menghasilkan dari hasil temuan penelitian berdasarkan ketepatan teori, pendapat, maupun hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diuraikan secara rinci hasil analisis dan pengujian tersebut, sebagai berikut;

#### **4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mengatasi berbagai tantangan dalam hidup dan mencapai keberhasilan. Sedangkan kesiapan kerja adalah kemampuan atau keterampilan seseorang sesuai dengan potensi-potensi mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang begitu lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, kemampuan, dan kesiapan mental.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien sebesar 0,467. Artinya, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri karier dapat berdampak pada rendahnya kesiapan kerja.

Hasil ini sesuai dengan teori Bandura (1997), yang menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal kesiapan kerja, mahasiswa dengan efikasi diri tinggi akan merasa lebih siap dan percaya diri untuk memasuki dunia kerja karena mereka percaya bahwa mereka akan melakukannya dengan baik.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Andina et al., 2023), (Rahmadani & Mardalis, 2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain, mahasiswa yang merasa mampu dan percaya diri dengan potensi yang dimilikinya, lebih siap menghadapi dunia kerja dari segi mental, perilaku, dan kesiapan teknis. Mahasiswa yang yakin pada kemampuannya sendiri cenderung lebih mampu menetapkan tujuan karier, menyusun strategi untuk mencapainya, dan tetap bertahan dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh (Chavan & Carter, 2018) bahwa mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan mereka merasa lebih siap dan memiliki harapan yang realistis mengenai dunia kerja.

Hasil ini selaras dengan penelitian oleh (Fitriyana, Kurjono, & Santoso, 2023) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Menurut (Handoko & Wijono, 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan efikasi diri karier dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di dunia kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Yasinta & Irfani, 2022), yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung. Hal ini di dukung oleh penelitian dari (Astuti & Amri, 2023) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Menurut (Lusyiana et al., 2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Menurut penelitian (Siallagan et al., 2021) menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. Studi menurut (Tentama et al., 2019) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun pengaruh tersebut tidak selalu signifikan tanpa didukung oleh faktor lain seperti efikasi diri dan praktik kerja lapangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri terhadap kemampuan akademik dan non-akademiknya cenderung lebih siap untuk menghadapi dunia kerja, baik secara teknis maupun mental.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan individu untuk mencapai tujuan dalam dunia kerja. Motivasi kerja sangat identik dengan harapan, keinginan, perasaan, tindakan, serta tujuan yang jelas dari diri mahasiswa agar mampu mencapai tujuan yaitu bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai *P-value* sebesar  $0,081 > 0,05$ . Meskipun demikian, nilai koefisien sebesar 0,215 menunjukkan adanya pengaruh positif namun belum cukup kuat untuk dapat dikatakan signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rochmayanti et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Haq & Adiwati, 2024), yang juga menemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Menurut penelitian tersebut, keinginan responden lebih banyak di dorong oleh kebutuhan dasar, seperti membantu keuangan keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup, daripada keinginan untuk maju dalam karier atau berprestasi. Mereka tidak selalu memiliki keterampilan, sikap, atau pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan, meskipun mereka termotivasi.

Menurut (Mutoharoh & Rahmaningtyas, 2019), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Batik Sakti 1 Kebumen. Hasilnya mendukung gagasan bahwa motivasi kerja harus disertai dengan komponen pendukung lainnya, seperti pengalaman praktik kerja, peningkatan efikasi diri, dan pengembangan soft skill, agar mampu berkontribusi secara signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian (Puspitasari & Fadhli, 2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah masih memiliki antusias yang rendah untuk memulai karirnya.

Menurut penelitian (Aufa et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, namun pengaruh tersebut tidak selalu signifikan tanpa didukung oleh adanya faktor lain seperti efikasi diri dan minat kerja. Penelitian oleh (Harjono et al., 2024) juga menunjukkan bahwa motivasi dan keterampilan berpikir kritis siswa tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian dari (Astuti & Amri, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Penelitian dari (Deswarta *dkk.*, 2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian oleh (Budiarti et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, diduga karena mahasiswa juga memiliki literasi digital yang baik, yang memperkuat efek positif dari motivasi kerja mahasiswa itu sendiri. Penelitian yang dikemukakan oleh (Fransiska & Aida, 2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, motivasi kerja dapat berkontribusi secara positif terhadap kesiapan kerja.

Dengan demikian, meskipun mahasiswa memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, namun tanpa kesiapan kognitif dan keterampilan yang memadai, motivasi tersebut belum tentu berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mereka.

#### **4.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, minat kerja merupakan kecenderungan hati seseorang yang menimbulkan rasa senang terhadap suatu pekerjaan yang ingin dilakukan secara aktif.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja dengan nilai *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien sebesar 0,410. Artinya, mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi juga menunjukkan minat yang tinggi terhadap dunia kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh (Aini, 2022) menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Efikasi diri mempengaruhi bentuk Tindakan atau perilaku yang akan di pilih, serta seberapa besar usaha yang akan diberikan. Dengan adanya kepercayaan atau keyakinan yang ada dalam diri seorang mahasiswa dapat membantu memunculkan minat kerja mahasiswa. Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri di lingkungan kampus dapat menjadi strategi yang efektif untuk menumbuhkan minat kerja mahasiswa.

Menurut (Sasson & Miedijensky, 2023) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja. Penelitian (Hendrayanti & Fauziyanti, 2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha, baik secara langsung maupun

melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hasil temuan oleh (Yamani & Almazroa, 2024) dan (Jiang, Zhang, & Zhang, 2024) menemukan bahwa efikasi diri dalam bidang STEM berhubungan positif dengan minat kerja di bidang STEM, hal ini relevan untuk mahasiswa tingkat akhir yang mempertimbangkan karier di bidang ini. Menurut (Annur & Trisnawati, 2023) menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam memilih profesi guru.

#### **4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap variabel Z yaitu minat kerja dengan nilai *P-Value*  $0,000 < 0,05$  dan koefisien sebesar 0,504. Ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu mendorong mahasiswa untuk memiliki minat terhadap pekerjaan di masa depan.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Kastanya et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membentuk minat karir, khususnya dalam bidang perpajakan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar pula minat mereka untuk mengembangkan karir di bidang yang diminati. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya mendorong seseorang untuk berprestasi, tetapi juga berperan sebagai pendorong utama dalam pembentukan minat kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ostoj, 2020), yang menekankan bahwa motivasi menjadi faktor kunci yang mendorong mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja, sehingga meningkatkan minat mereka

dalam bidang pekerjaan yang relevan dengan studi mereka. Motivasi yang tinggi tidak hanya memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menjalani pekerjaan, tetapi juga memperkuat minat mereka untuk mengembangkan karir sesuai bidang yang diminati.

Menurut penelitian (Praskova & Johnston, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa. Hal ini sejalan dengan temuan yang menekankan peran penting motivasi yang berkaitan dengan orientasi masa depan (*future orientation*) dalam pembentukan minat kerja. Motivasi kerja yang kuat biasanya didorong oleh kemampuan individu untuk melihat dan merencanakan masa depannya secara jelas, sehingga memunculkan keinginan dan ketertarikan yang tinggi terhadap bidang pekerjaan tertentu.

Penelitian (Septiana et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong mahasiswa untuk memiliki ketertarikan yang lebih besar terhadap dunia kerja. Ketika mahasiswa memiliki dorongan internal yang kuat, seperti keinginan untuk mandiri secara finansial, mencapai karier impian, atau memberikan kontribusi pada masyarakat, maka mereka akan lebih aktif mencari informasi dan peluang kerja yang sesuai dengan minatnya. Hal ini pada akhirnya meningkatkan minat kerja mereka.

#### **4.3.5 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat**

##### **Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai *P-Value* sebesar  $0,019 < 0,05$  dan koefisien 0,287. Artinya, semakin tinggi minat kerja seorang mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang ditunjukkannya.

Temuan ini selaras dengan pendapat dari penelitian (Astuti, Nelwan, & Lumintang, 2023), (Jaya, 2023), dan (Septiana et al., 2024) menunjukkan bahwa minat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian yang ditemukan oleh (Pasamba, Sumarauw, & Raintung, 2024) menyatakan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa dengan minat kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi lowongan, mengikuti pelatihan, dan membekali diri dengan keterampilan yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa membangun minat kerja sejak dini penting untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi.

Temuan ini juga selaras dengan penelitian oleh (Surainah et al., 2023) yang menemukan bahwa minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, menunjukkan bahwa minat kerja merupakan salah satu determinan penting dalam kesiapan kerja. Semakin tinggi minat mahasiswa terhadap bidang pekerjaan tertentu, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian (Sholihah, 2023) menemukan bahwa minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK.

Selain itu, penelitian oleh (Rosyid & Dianastiti, 2023) juga mendukung temuan ini, dimana menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ini memperkuat bukti bahwa ketertarikan mahasiswa pada bidang pekerjaan tertentu dapat mendorong mereka untuk lebih aktif dalam mencari pengalaman, meningkatkan kompetensi, dan beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja.

Dalam penelitian (Firmansyah et al., 2024), dijelaskan bahwa minat kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki minat kerja yang tinggi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan kemampuan, mencari informasi karir, dan merespons pengalaman magang secara positif. Minat kerja mendorong mahasiswa untuk lebih termotivasi dan terarah dalam mempersiapkan diri, sehingga kesiapan kerja pun meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa minat kerja bukan hanya sekadar ketertarikan terhadap suatu pekerjaan, tetapi juga berkaitan erat dengan kesiapan psikologis dan perilaku dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Menurut (Boctot et al., 2024) menjelaskan bahwa minat kerja membantu individu untuk menetapkan arah tujuan karir yang jelas, meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas pembelajaran yang relevan, serta membentuk sikap positif terhadap dunia kerja. Meskipun konteks penelitiannya berada pada tingkat pendidikan menengah, prinsip yang sama berlaku pada mahasiswa tingkat akhir, yaitu bahwa minat kerja berfungsi sebagai faktor pendorong kesiapan kerja karena mengarahkan individu untuk mempersiapkan diri secara lebih matang, baik dari sisi keterampilan, pengetahuan, maupun mentalitas kerja. Penelitian lain oleh (Fatni & Satrya, 2023) menunjukkan bahwa minat kerja bersama pengalaman magang sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa minat kerja juga berkaitan erat dengan keinginan mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan praktikal yang relevan dengan dunia kerja.

#### **4.3.6 Pengaruh Minat Kerja Memediasi Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa minat kerja tidak mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja, dengan nilai *P-value* sebesar  $0,069 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja lebih kuat secara langsung dibandingkan melalui minat kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun minat kerja penting, peran efikasi diri tetap dominan dalam membentuk kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Sumampouw, Mandey, & Trang, 2024), yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesiapan kerja, tanpa bergantung pada variabel mediasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari (Pangaribuan et al, 2024) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja sebagai variabel intervening pada mahasiswa Universitas Riau peserta program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri mahasiswa perlu difokuskan pada penguatan kemampuan diri, kemandirian, serta keterampilan pemecahan masalah.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian saat ini yang dikemukakan oleh (Surainah et al., 2023) ditemukan bahwa minat kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beberapa variabel independen (seperti praktik kerja lapangan, bimbingan karier, dan kecerdasan emosional) terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil ini menunjukkan bahwa minat kerja bukan hanya hasil dari pengaruh faktor eksternal atau internal, tetapi juga menjadi jalur penting yang

mengarahkan pengaruh tersebut menuju kesiapan kerja. Menurut penelitian dari (Lent & Brown, 2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja sebagai mediator. Artinya, mahasiswa yang terpapar lingkungan pendidikan dan motivasi kerja yang mendukung belum tentu langsung siap bekerja, namun kepercayaan diri (efikasi diri) yang terbentuk dari pengalaman tersebut menjadi kunci pembentuk minat dan kesiapan kerja.

Menurut (Zainuddin & Rijal, 2022) menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kompetensi kerja. Penelitian mereka menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) menjadi faktor kunci dalam membentuk kesiapan kerja, dan pengaruh ini tidak selalu harus melalui variabel mediasi seperti minat kerja. Dalam konteks ini, efikasi diri berfungsi sebagai fondasi utama yang memungkinkan individu merasa siap secara mental dan teknis untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian (Baharin et al., 2020) menemukan bahwa efikasi diri karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan langsung yang kuat terhadap kesiapan kerja, sementara minat kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merancang dan menghadapi karir lebih berperan langsung dalam membentuk kesiapan kerja, dibandingkan dengan ketertarikan atau minat semata terhadap dunia kerja.

Temuan ini berbeda dengan penelitian (Rismawati et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik variabel mediasi yang digunakan. Minat kerja, meskipun penting, mungkin tidak cukup kuat dalam menjembatani hubungan antara keyakinan diri dan kesiapan menghadapi dunia kerja, dibandingkan dengan motivasi yang mencerminkan dorongan internal yang lebih langsung dalam konteks perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediasi dalam hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh jenis variabel perantara yang digunakan.

#### **4.3.7 Pengaruh Minat Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Berbeda dengan efikasi diri, minat kerja terbukti mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, dengan  $P\text{-value } 0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mahasiswa akan lebih berdampak terhadap kesiapan kerja apabila disertai dengan minat kerja yang tinggi.

Penelitian ini mendukung temuan dari (Aini & Achmad, 2022), mengkaji pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan minat kerja sebagai variabel intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui minat kerja sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa minat kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Menurut penelitian dari (Pratiwi et al., 2022), ditemukan bahwa minat kerja dan kemampuan akademis memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun tidak secara eksplisit menyatakan bahwa minat kerja memperkuat pengaruh motivasi, hasil ini menunjukkan bahwa minat kerja merupakan faktor penting dalam kesiapan memasuki dunia kerja. Meskipun penelitian ini tidak secara eksplisit menyatakan bahwa minat kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja, temuan tersebut mengindikasikan bahwa minat kerja merupakan faktor penting dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

Temuan ini juga mendukung teori *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh (Ryan & Deci, 2020) menyatakan bahwa motivasi yang bersifat intrinsik dan selaras dengan minat personal akan lebih efektif dalam menghasilkan komitmen, ketekunan, dan kesiapan dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya minat kerja sebagai variabel mediasi psikologis yang menjembatani motivasi kerja dan kesiapan kerja. Tanpa adanya minat kerja, motivasi tidak cukup kuat untuk menciptakan kesiapan kerja yang matang.

Penelitian (Lestari & Ubaidillah, 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja, namun melalui peran mediasi minat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menambahkan peran penting minat kerja sebagai jalur

pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Menurut penelitian (Septiana et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan atmosfer kampus sebagai variabel intervening. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian ini bahwa minat kerja memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa minat kerja merupakan faktor psikologis yang krusial dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel *intervening* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut;

1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Meskipun memiliki arah pengaruh yang positif, motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja apabila tidak dibarengi dengan faktor lain seperti efikasi diri dan minat kerja.
3. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki minat kerja yang lebih besar karena merasa yakin terhadap kompetensi diri yang dimiliki.

4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Artinya, dorongan dari dalam maupun luar dapat meningkatkan ketertarikan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
5. Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa minat yang tinggi terhadap dunia kerja mendorong mahasiswa untuk lebih siap secara mental dan keterampilan menghadapi dunia profesional.
6. Minat Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Artinya, efikasi diri memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kesiapan kerja tanpa melalui perantara minat kerja.
7. Minat Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja baru akan berdampak terhadap kesiapan kerja apabila disertai dengan minat kerja yang tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut;

1. Berdasarkan pada hasil di atas, penulis memberikan saran kepada Mahasiswa tingkat akhir, disarankan untuk meningkatkan efikasi diri dengan cara aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti organisasi kemahasiswaan, program magang, pelatihan, dan seminar. Efikasi diri yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja secara signifikan.
2. Berdasarkan pada hasil di atas, penulis memberikan saran kepada Mahasiswa tingkat akhir, disarankan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi kerja secara konsisten, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Mahasiswa perlu menetapkan tujuan karier yang jelas agar tetap memiliki semangat dan dorongan kuat untuk segera memasuki dunia kerja secara profesional.
3. Berdasarkan pada hasil di atas, penulis memberikan saran kepada Mahasiswa tingkat akhir, disarankan untuk mengembangkan minat kerja sejak dini dengan cara mengenali minat dan bakat pribadi serta melakukan eksplorasi terhadap berbagai pilihan karier. Kegiatan seperti konsultasi karier, pelatihan, atau pencarian informasi lowongan kerja sangat membantu dalam mengarahkan minat ke bidang kerja yang sesuai.

4. Berdasarkan pada hasil di atas, penulis memberikan saran kepada Mahasiswa tingkat akhir, disarankan untuk memperkuat kesiapan kerja tidak hanya dari aspek akademik, tetapi juga keterampilan non-teknis (*soft skills*) seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.
5. Berdasarkan pada hasil di atas, penulis memberikan saran kepada Mahasiswa tingkat akhir, disarankan untuk Melakukan evaluasi dan refleksi diri secara berkala untuk memahami sejauh mana kesiapan yang telah dimiliki serta aspek-aspek apa yang perlu ditingkatkan guna mencapai kesiapan kerja yang optimal.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yang dimana terdiri dari variabel efikasi diri, motivasi kerja, dan minat kerja. Sementara masih banyak lagi variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Misalnya variabel pengalaman kerja, lingkungan keluarga, atau peran media sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sedangkan masih banyak yang bisa dijadikan sampel dikarenakan keterbatasan penelitian dan juga waktu.
3. Dalam penelitian ini, data yang dihasilkan hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, Kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi wawancara atau *interview*.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Ali, N. Tubastuvi, S. B. Santoso, and E. Hariyanto. 2024. "The impact of development and training, work life quality, self efficacy, safety, and job satisfaction on employee performance," *International Journal of Management Science and Information Technology*, vol. 4, no. 1, pp. 70–80.
- Achmad S. Ruky. 2003. Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), hal 107.
- Aini, R. D. N., & Achmad, N. (2022). Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa UMS dengan minat kerja sebagai variabel intervening (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alwisol. (2018). Psikologi kepribadian. Malang: UMM Press.
- Amalia, F., & Murniawaty, I. (2020). Pengaruh pendidikan kewirausahaan, efikasi diri, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 7 Semarang tahun ajaran 2018/2019. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 907–922.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2024). Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7844–7856.
- Annur, E. W., & Trisnawati, N. (2023). *The effect of self-efficacy and perception of teacher profession on teaching interest: study on bachelor students of office administration education. journal of office administration: education and practice*, 3(3), 175-189.
- Arianty, N., Julita, & Bahagia, R. (2020). *Pengaruh self efficacy dalam upaya meningkatkan kemandirian the effect of self efficacy in an effort to increase independence ukm business in Percut Sei Tuan district*. *Ekonomi kawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242.
- Astuti, E. N., & Amri, M. (2023). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Niqosiya: *Journal of Economics and Business Research*.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa

manajemen angkatan 2019 di FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 391-403.

Aufa, M. F. I., Muslimah, U., & Iswinarti. (2024). *Factors influencing work readiness in students and college students: a systematic review. International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(5), 1023–1027.

Baharin, N. L., Hanafi, W. N. W., Rahman Zahari, A., Fadzline Muhammad Tamyez, P., Azlinna Azizan, N., & Esa, E. (2020). *Work readiness skills and career self-efficacy: A case of Malaysian Private University. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 100.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.

Boctot, J. B., Cabatingan, A. P., & Polinar, M. A. N. (2024). *Career interest and readiness among grade 10 students of a private university in Cebu city. International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(9), 3444-3455.

Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh literasi digital, efikasi diri dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi manajemen universitas muhammadiyah sidoarjo angkatan tahun 2020/2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 6131-6144.

Chavan, M., & Carter, L. (2018). *Management students—expectations and perceptions on work readiness. International Journal of Educational Management*, 32(5), 825-850.

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education+ training*, 49(4), 277-289.

Dalyono, M. (2020). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). *Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau dimasa endemi covid 19. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364–372.

Deviyanti, J. (2020). *Analisis SEMP-PLS dengan warps PLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis (Edisi Satu)*. Penerbit Andi.

Dumas, D., & Edelsbrunner, P. (2023). *How to make recommendations for educational practice from correlational data using structural equation models. Educational Psychology Review*, 35(2), 48.

- Erliana, V., & Rozana, A. (2022). Pengaruh *career self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Unisba. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 150–157.
- Fatni, N. W. S. A., & Satrya, I. G. B. H. (2023). *The influence of internship experience and work interest on the job readiness of students of the Faculty of Economics and Business, Udayana University*.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika, 31.
- Ferdinatus, R. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Firmansyah, E. B., Aprilia, S. N., Auliya, S. L. U., Hartono, F. A. P., & Mukarromah, S. W. (2024). Analisis pengalaman magang dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui self-efficacy sebagai intervening. *Journal of Economics and Business Research (JUEBIR)*, 3(2), 79–92.
- Fitriyana, A. N., Kurjono, K., & Santoso, B. (2021). *The influence of self-efficacy on students'work readiness*. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 2(2), 233–238.
- Fransiska, L., & Aida, N. (2022). *Soft Skills and Work Motivation Aspect on the Work Readiness of Students Majoring in Business Administration of Politeknik Negeri Nunukan. International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021 (iCAST-SS 2021)* (pp. 865-868). Atlantis Press.
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *jurnal manajemen dan supervisi pendidikan*, 4(1), 126–150.
- Hamdani, D. P. (2024). Pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai variabel intervening (Suatu penelitian pada mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi). Universitas Siliwangi.
- Hamzah B. Uno. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Handoko, M. A., & Wijono, S. (2023). *Relationship between career self-efficacy and work readiness among undergraduate students*. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies (IJAMR)*, 3(6), 285–289.
- Haq, D. A., & Adiwati, M. R. (2024). *The influence of field work practices, motivation, and self-efficacy on work readiness*. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJECA)*, 3(2), 1047–1054.

- Hariyati, S. (2022). *Pengaruh efikasi diri (self-efficacy) dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Harjono, H., Farhanah, A. A., Susilaningsih, E., & Sumarti, S. S. (2024). *Exploring Work Readiness Key Factors Among Industrial Chemistry Students in Vocational High Schools*. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(1), 35-47.
- Hartono. (2016). *Minat kerja: Faktor-faktor yang memengaruhi dan indikatornya*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayanti, S., & Fauziyanti, W. (2021). *The contribution of self efficacy to entrepreneurial interest through motivation as an intervening variable*. *Management Analysis Journal*, 10(4), 392-399.
- Jaya, N. A. (2023). *Pengaruh minat kerja dan praktik pengalaman lapangan terhadap kesiapan kerja mahasiswa*. *Information Technology Education Journal*, 33-40.
- Jiang, H., Zhang, L., & Zhang, W. (2024). *Influence of career awareness on STEM career interests: examining the roles of self-efficacy, outcome expectations, and gender*. *International Journal of STEM Education*, 11(1), 22.
- Jufrizen. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Junaidi, N., Armida, & Susanti, D. (2018). *Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. *EcoGen*, 1(2), 408–415.
- Kastanya, M. O., Ilham, M., Ipijei, I., & Romdioni, A. N. (2023). *The influence of motivation and self efficacy on students' interest in careers in taxation with voluntability as moderation*. *Southeast Asia Journal of Graduate of Islamic Business and Economics*, 1(3), 152-158.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). *Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.
- Lestari, F. D., & Ubaidillah, H. (2022). *The Influence of Internship Experience, Motivation, and Academic Achievement on Students' Readiness in Entering the World of Work with Self Efficacy as a Moderating Variable (Study on Management Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo). Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3, 10-21070.
- Liyasari, N., & Suryani, N. (2022). Pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. *Business and Accounting Education Journal*.
- Lunenburg, F. (2011). *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 29–40.
- Lusyiana, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). The influence secretarial competence, self-esteem & self-efficacy on the work readiness of final year students. *Business and Investment Review (BIREV)*, 1(6), 63–72.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P. (2020). *Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara* (Tesis Magister, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Maruli, T. S. 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Mawanti, D. (2011). *Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja Pada Saat Penyusunan Skripsi*. Semarang: Fakultas Tarbiyah.
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 38–59.
- Ostoj, I. (2020). *The significance of motivations and selected effects of student employment in the course of studies: a case of an economics study program in Poland. European Journal of Educational Research*, 9(1), 165-177.
- Pangaribuan, H. J., Fitri, K., & Tarigan, M. A. (2024). Pengaruh efikasi diri dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan minat kerja sebagai

variabel intervening pada peserta MSIB Universitas Riau. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 1007–1015.

- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., & Raintung, M. Ch. (2024). Pengaruh efikasi diri, minat kerja dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(3), 335–345.
- Pramudya, A., & Sayekti, A. (2022). Analisis pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir S1 IPB. *IPB University*.
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). *The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. Journal of Career Assessment*, 29(3), 463–485.
- Pratiwi, A. L., Amin, A. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 340–353.
- Pratiwi, W., Supratman, O., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh minat kerja dan kemampuan akademis terhadap kesiapan memasuki dunia kerja mahasiswa pendidikan teknik bangunan. 2(2), 15–28.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). *The influence of leadership style and motivation on the performance of employees. Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161, 122–127.
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi (JAE)*, 9(1), 119–129.
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). *Improving student's working readiness by increasing soft skills, self-efficacy, motivation, and organizational activities. Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, 273–279. Atlantis Press.
- Rismawati, E. A., Widodo, J., & Kusumantoro, K. (2022). *The role of motivation in mediating the influence of organizational culture, self-efficacy, and fieldwork practices on college student work readiness. Journal of Economic Education*, 11(2), 261–270.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

- Rochmayanti, F., Kuat, T., & Tentama, F. (2021). Effect of internship performance and work motivation on vocational students' work readiness. *International Journal on Education Insight*, 2(2), 45-52.
- Rosyid, M. I. N., & Dianastiti, Y. (2023). *The influence of fieldwork practice and student job interest on student work readiness*. JoEICT (*Journal of Education and ICT*), 7(1).
- Rusdarti, R., & Ambarwati, N. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja, Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 831-843.
- Rusliyanto. (2019). *Efikasi diri dan pencapaian tujuan individu*. Jakarta.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.
- Sasson, I., & Miedijensky, S. (2023). *Research Performance: A View of Research Self-Efficacy, Interest, and Gender*. *Education Sciences*, 13(12), 1166.
- Septiana, R., Atika, A., & Harahap, M. I. (2024). *The effect of internship experience, motivation, and job interest on job readiness among Muslim university students: Campus atmosphere as an intervening*. SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam, 6(3), 289-306.
- Shaleh, A.R., dan Wahab, M.A. 2004. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Sholihah, M. A. (2023). Pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Sukorejo (*Doctoral dissertation*, Universitas Yudharta).
- Siallagan, A. M., Sigalingging, V., & Rajagukguk, S. (2022). Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa program studi profesi ners. JINTAN: Jurnal Ilmu Keperawatan, 2(2), 157–165.
- Solfema, Wahid, S., & Pamungkas, H. A. (2019). *The Contribution of self efficacy, Entrepreneurship Attitude, and Achievement Motivation to Work Readiness of Participants of Life Skill Education*. *Journal of Nonformal Education*, 5(2), 125–131.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumampouw, Pamela N. P., Silvy L. Mandey., dan Irvan Trang. (2024). Pengaruh efikasi diri, prestasi belajar dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 8(2), 76–86.

- Surainah, N. R., Rusdarti, R., & Oktarina, N. (2022). *The Effect of Field Work Practices, Career Guidance, and Emotional Intelligence through Work Interest on Work Readiness*. *Journal of Economic Education*, 11(1), 1-11.
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). *Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. *EcoGen*, 2(2), 187-196
- 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*.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, B. (2014). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). *Klasifikasi gender berdasarkan suara dengan naive bayes dan mel frequency cepstral coefficient*. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). *Hubungan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir*. 1(2), 1313–1318.
- Yamani, N., & Almazroa, H. (2024). *Exploring career interest and STEM self-efficacy: implications for promoting gender equity*. *Frontiers in Psychology*, 15, 1402933.
- Yasinta, D., & Irfani, I. (2022). *Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung*. Universitas Islam Bandung.
- Zainuddin, M., & Rijal, M. S. (2022). *The effect of self-efficacy and career guidance mediated by work competency on job readiness of students of Smk Negeri 1 Selong Indonesia*. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(24), 112-123.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DENGAN MINAT**  
**KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA”**

---

Kepada Yth

Saudara / i Responden

Ditempat

Dengan hormat,

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Perkenalkan nama saya Mutiara Maghfirah mahasiswi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**.

Saya harap teman-teman berkenan meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian saya ini. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga saya harap teman-teman dapat mengisi sesuai dengan yang dirasakan dan dilakukan.

Informasi dari teman-teman akan saya jamin kerahasiaannya dan tidak akan disalahgunakan untuk keperluan lain diluar penelitian. Data dan informasi ini juga tidak akan saya sebarluaskan kepada pihak lain.

Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan kerjasama dari teman-teman dalam proses pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,  
Mutiara Maghfirah

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Jurusan : ☐ Manajemen ☐ Ekonomi Pembangunan  
☐ Akuntansi

#### **B. PETUNJUK PENGISIAN**

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara dengan cara memberikan tanda (√) pada tempat yang telah tersedia.

#### **KETERANGAN:**

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

### C. DAFTAR PERNYATAAN

#### VARIABEL KESIAPAN KERJA (Y)

| INDIKATOR                                                                   | JAWABAN |    |    |   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|---|----|
|                                                                             | STS     | TS | KS | S | SS |
|                                                                             | 1       | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. Saya dapat mengatur waktu dengan baik.                                   |         |    |    |   |    |
| 2. Saya bersedia mengikuti pelatihan kerja.                                 |         |    |    |   |    |
| 3. Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan suatu tugas.             |         |    |    |   |    |
| 4. Saya bersedia untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru.       |         |    |    |   |    |
| 5. Saya mampu berbicara secara fasih ketika berhadapan dengan banyak orang. |         |    |    |   |    |
| 6. Saya berkomunikasi interpersonal dengan baik.                            |         |    |    |   |    |
| 7. Saya menyadari dengan baik kemampuan-kemampuan yang dimiliki.            |         |    |    |   |    |
| 8. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal.           |         |    |    |   |    |
| 9. Saya memiliki pertimbangan yang logis dalam mengambil keputusan karir.   |         |    |    |   |    |
| 10. Saya mudah beradaptasi dan dapat menghadapi perubahan yang terjadi.     |         |    |    |   |    |
| 11. Saya bersedia menerima kritik serta apresiasi.                          |         |    |    |   |    |
| 12. Saya menjaga kebersihan dan keamanan di lingkungan sekitar.             |         |    |    |   |    |

### VARIABEL EFIKASI DIRI (X1)

| INDIKATOR                                                                        | JAWABAN |    |    |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|---|----|
|                                                                                  | STS     | TS | KS | S | SS |
|                                                                                  | 1       | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. Saya mampu menguasai berbagai bidang tugas.                                   |         |    |    |   |    |
| 2. Saya memiliki keyakinan dalam proses belajar.                                 |         |    |    |   |    |
| 3. Saya merasa yakin dapat menyelesaikan suatu tugas.                            |         |    |    |   |    |
| 4. Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan pada tingkat kesulitan yang tinggi. |         |    |    |   |    |
| 5. Saya memiliki keyakinan dalam menghadapi masalah.                             |         |    |    |   |    |
| 6. Saya mudah menyerah ketika gagal mengerjakan tugas kuliah yang sulit.         |         |    |    |   |    |

### VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

| INDIKATOR                                                                                                    | JAWABAN |    |    |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|---|----|
|                                                                                                              | STS     | TS | KS | S | SS |
|                                                                                                              | 1       | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. Saya antusias untuk memulai karir karena memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap dunia profesional. |         |    |    |   |    |
| 2. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk segera bekerja dibidang yang saya minati.                         |         |    |    |   |    |
| 3. Dukungan dari keluarga dan teman mendorong saya untuk bekerja dengan penuh semangat.                      |         |    |    |   |    |
| 4. Adanya persaingan yang sehat di lingkungan kerja membuat saya lebih bersemangat untuk berkembang.         |         |    |    |   |    |
| 5. Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin mewujudkan impian pribadi dan profesional.                    |         |    |    |   |    |
| 6. Saya memiliki motivasi tinggi karena ingin mencapai stabilitas finansial di masa depan.                   |         |    |    |   |    |

|                                                                                        |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7. Saya ingin membuktikan kemampuan diri melalui kinerja yang baik di tempat kerja.    |  |  |  |  |  |
| 8. Saya merasa termotivasi ketika pekerjaan saya dihargai dan diakui oleh orang lain.  |  |  |  |  |  |
| 9. Saya merasa puas secara emosional ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.  |  |  |  |  |  |
| 10. Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental mempengaruhi motivasi kerja saya. |  |  |  |  |  |

### **VARIABEL MINAT KERJA (Z)**

| <b>INDIKATOR</b>                                                                                            | <b>JAWABAN</b> |           |           |          |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|                                                                                                             | <b>STS</b>     | <b>TS</b> | <b>KS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
|                                                                                                             | <b>1</b>       | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>4</b> | <b>5</b>  |
| 1. Saya merasa tertarik untuk bekerja sesuai dengan minat saya.                                             |                |           |           |          |           |
| 2. Saya mempelajari perkembangan-perkembangan terbaru seputar karir.                                        |                |           |           |          |           |
| 3. Saya memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.                                              |                |           |           |          |           |
| 4. Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.                     |                |           |           |          |           |
| 5. Saya memiliki perhatian untuk bekerja dengan cara mencari informasi terkait lowongan pekerjaan yang ada. |                |           |           |          |           |
| 6. Saya sering mengajukan ide atau solusi dalam diskusi tim.                                                |                |           |           |          |           |

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN PARTISIPASI YANG SAUDARA/I  
BERIKAN, SEMOGA SUKSES SELALU.**

## DATA TABULASI

| Responden | Efikasi Diri (X1) |      |      |      |      |      |       |
|-----------|-------------------|------|------|------|------|------|-------|
| No        | X1.1              | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | Total |
| 1         | 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 28    |
| 2         | 1                 | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 16    |
| 3         | 2                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 16    |
| 4         | 4                 | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 26    |
| 5         | 3                 | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 22    |
| 6         | 3                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 25    |
| 7         | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 25    |
| 8         | 3                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 2    | 24    |
| 9         | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 10        | 4                 | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 25    |
| 11        | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 12        | 3                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 18    |
| 13        | 3                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 18    |
| 14        | 3                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 19    |
| 15        | 3                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 18    |
| 16        | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 17        | 4                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 27    |
| 18        | 3                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 23    |
| 19        | 3                 | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 26    |
| 20        | 2                 | 1    | 1    | 5    | 5    | 5    | 19    |
| 21        | 4                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 28    |
| 22        | 4                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 28    |
| 23        | 5                 | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 22    |
| 24        | 3                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 22    |
| 25        | 4                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 19    |
| 26        | 4                 | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 24    |
| 27        | 4                 | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 24    |
| 28        | 3                 | 4    | 1    | 1    | 4    | 3    | 16    |
| 29        | 4                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 26    |
| 30        | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23    |
| 31        | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 32        | 4                 | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 26    |
| 33        | 2                 | 2    | 4    | 3    | 4    | 4    | 19    |
| 34        | 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 29    |
| 35        | 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 28    |
| 36        | 5                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 27    |
| 37        | 5                 | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 24    |
| 38        | 5                 | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 27    |
| 39        | 5                 | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 27    |
| 40        | 5                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 27    |
| 41        | 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 29    |
| 42        | 5                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 29    |
| 43        | 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30    |
| 44        | 3                 | 2    | 2    | 2    | 3    | 4    | 16    |
| 45        | 3                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 24    |
| 46        | 4                 | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 22    |
| 47        | 4                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 20    |
| 48        | 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24    |
| 49        | 4                 | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 23    |
| 50        | 3                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 22    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 53 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 65 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 72 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 73 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| 74 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 |
| 75 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 76 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 19 |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 13 |
| 78 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 79 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 82 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 27 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |

| Responden | Motivasi Kerja (X2) |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |
|-----------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| No        | X2.1                | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Total |
| 1         | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 2         | 4                   | 5    | 5    | 2    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 3     | 42    |
| 3         | 2                   | 3    | 1    | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 2     | 26    |
| 4         | 5                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4     | 44    |
| 5         | 5                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4     | 45    |
| 6         | 4                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 46    |
| 7         | 4                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 43    |
| 8         | 5                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 9         | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 10        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 11        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 12        | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 13        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 14        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 15        | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 16        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 17        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 18        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 19        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 20        | 1                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 46    |
| 21        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 22        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4     | 48    |
| 23        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 24        | 4                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     | 45    |
| 25        | 3                   | 4    | 5    | 3    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 4     | 40    |
| 26        | 5                   | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 42    |
| 27        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5     | 43    |
| 28        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 3    | 2    | 5     | 35    |
| 29        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 30        | 3                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 42    |
| 31        | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 32        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 44    |
| 33        | 5                   | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     | 46    |
| 34        | 5                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 48    |
| 35        | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 43    |
| 36        | 5                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 46    |
| 37        | 4                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4     | 41    |
| 38        | 5                   | 5    | 4    | 5    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4     | 43    |
| 39        | 5                   | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3     | 37    |
| 40        | 5                   | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 5     | 39    |
| 41        | 5                   | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 42    |
| 42        | 5                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5     | 42    |
| 43        | 5                   | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4     | 44    |
| 44        | 4                   | 3    | 2    | 2    | 2    | 5    | 5    | 3    | 5    | 3     | 34    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 48 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 50 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 54 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 42 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 43 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 70 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 31 |
| 72 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 29 |
| 76 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 77 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| 78 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 25 |
| 79 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 82 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 88 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |

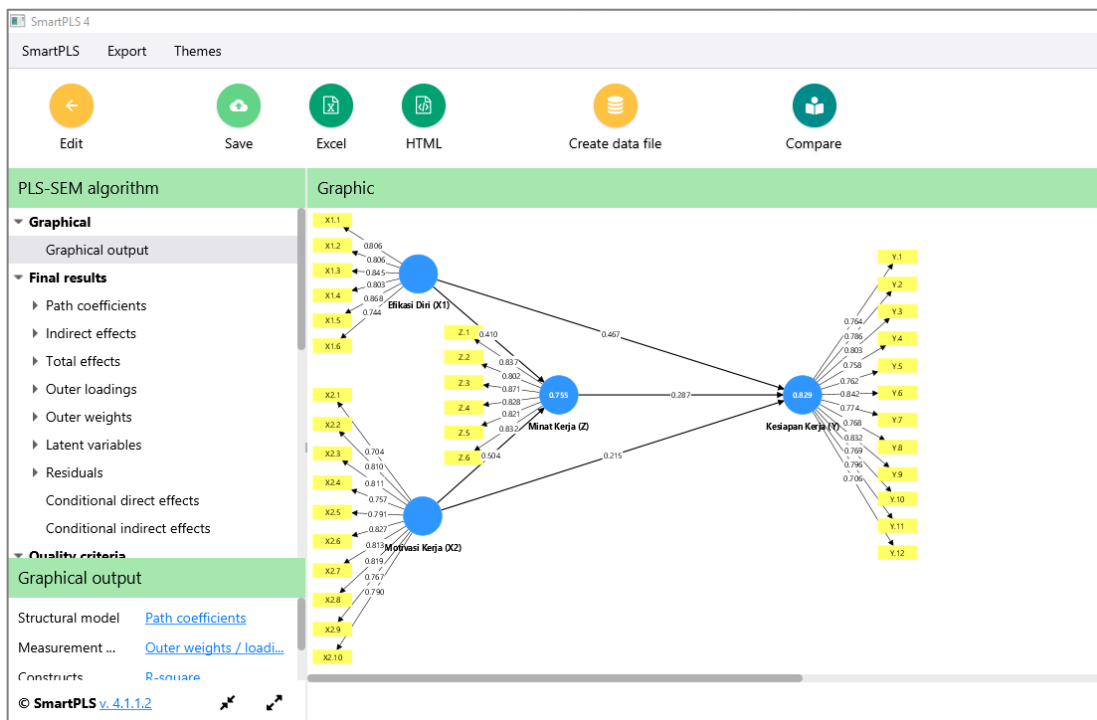
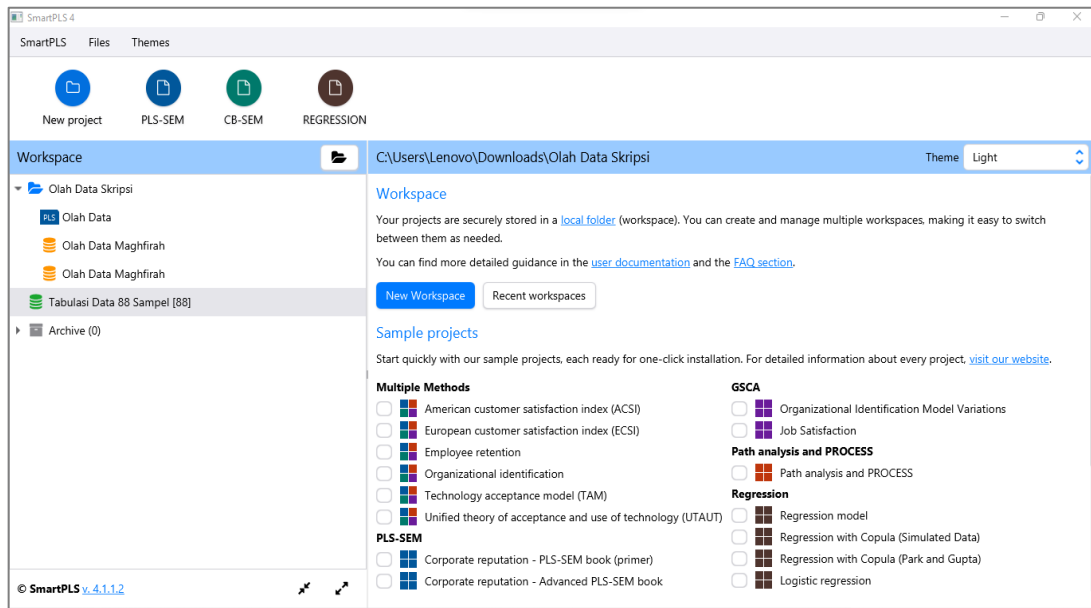
| Responden | Kesiapan Kerja (Y) |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      |      |       |
|-----------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| No        | Y.1                | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Total |
| 1         | 5                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 5    | 60    |
| 2         | 2                  | 3   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5    | 5    | 5    | 46    |
| 3         | 3                  | 5   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 5   | 2   | 1    | 2    | 3    | 35    |
| 4         | 5                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 5    | 5    | 55    |
| 5         | 3                  | 4   | 5   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2    | 4    | 5    | 42    |
| 6         | 4                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 4    | 4    | 51    |
| 7         | 4                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 5    | 5    | 57    |
| 8         | 3                  | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 5    | 4    | 43    |
| 9         | 4                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 10        | 4                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4    | 4    | 5    | 52    |
| 11        | 4                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 12        | 3                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 36    |
| 13        | 3                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 36    |
| 14        | 4                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 15        | 3                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3    | 3    | 36    |
| 16        | 4                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 17        | 4                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 5    | 57    |
| 18        | 5                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 49    |
| 19        | 4                  | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5    | 3    | 5    | 52    |
| 20        | 4                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 4    | 4    | 56    |
| 21        | 5                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 5    | 59    |
| 22        | 4                  | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3    | 4    | 5    | 50    |
| 23        | 3                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5    | 5    | 5    | 53    |
| 24        | 4                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 5    | 47    |
| 25        | 2                  | 3   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4    | 4    | 4    | 42    |
| 26        | 3                  | 4   | 4   | 5   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4    | 5    | 4    | 46    |
| 27        | 5                  | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4    | 5    | 5    | 53    |
| 28        | 1                  | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3    | 4    | 4    | 43    |
| 29        | 5                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5    | 5    | 5    | 54    |
| 30        | 5                  | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 44    |
| 31        | 4                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 32        | 5                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5    | 5    | 4    | 55    |
| 33        | 5                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5    | 4    | 2    | 51    |
| 34        | 5                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 4    | 5    | 57    |
| 35        | 5                  | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 4    | 56    |
| 36        | 5                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5    | 5    | 5    | 56    |
| 37        | 5                  | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 3    | 55    |
| 38        | 4                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5    | 5    | 3    | 53    |
| 39        | 5                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5    | 3    | 3    | 52    |
| 40        | 5                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5    | 4    | 3    | 51    |
| 41        | 5                  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4    | 4    | 3    | 52    |
| 42        | 5                  | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5    | 5    | 3    | 52    |
| 43        | 5                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4    | 5    | 4    | 57    |
| 44        | 3                  | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5    | 3    | 3    | 44    |

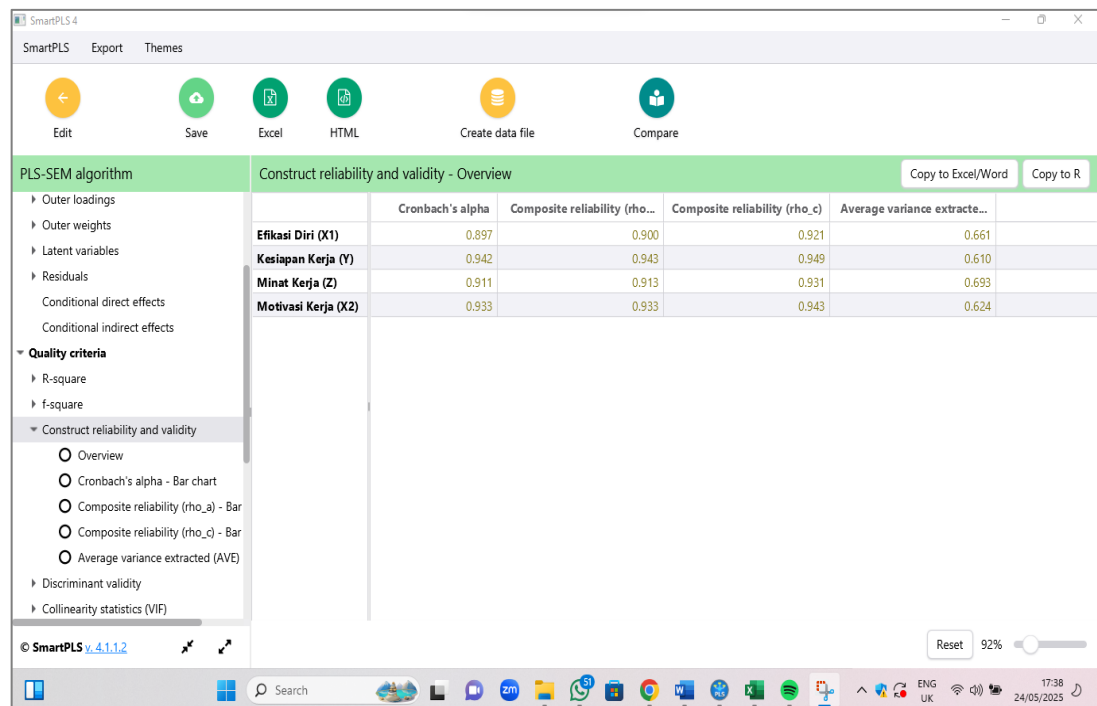
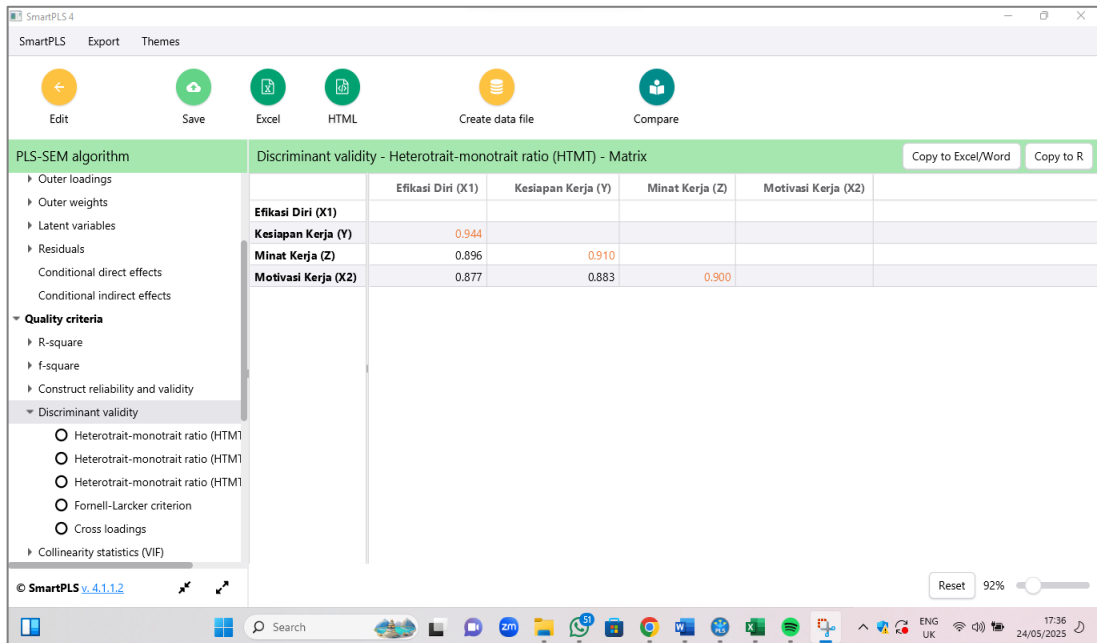


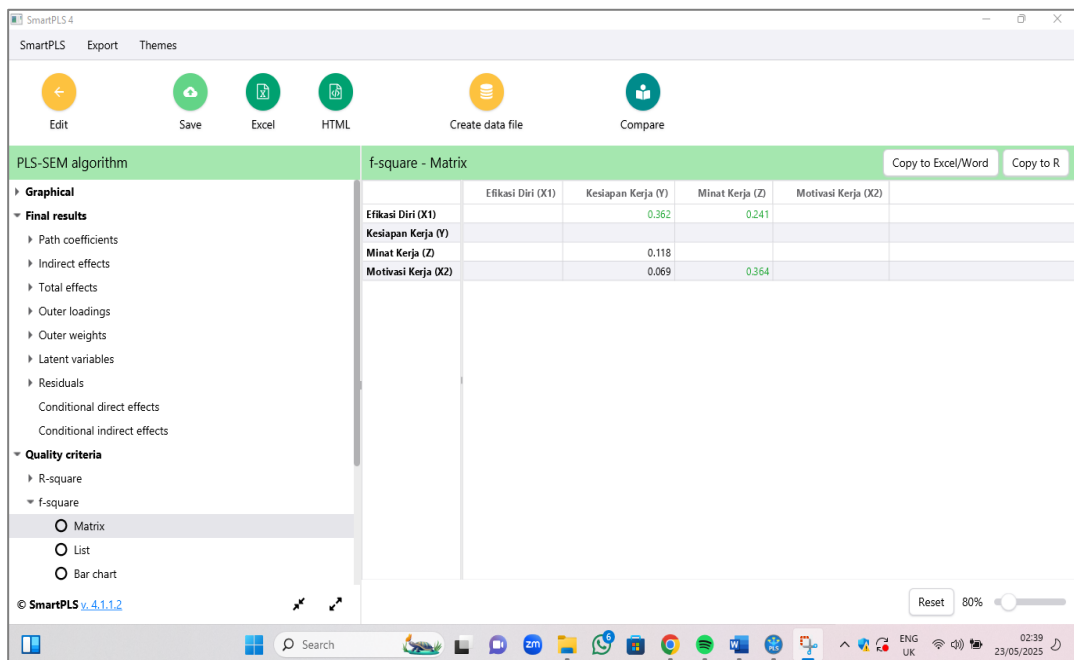
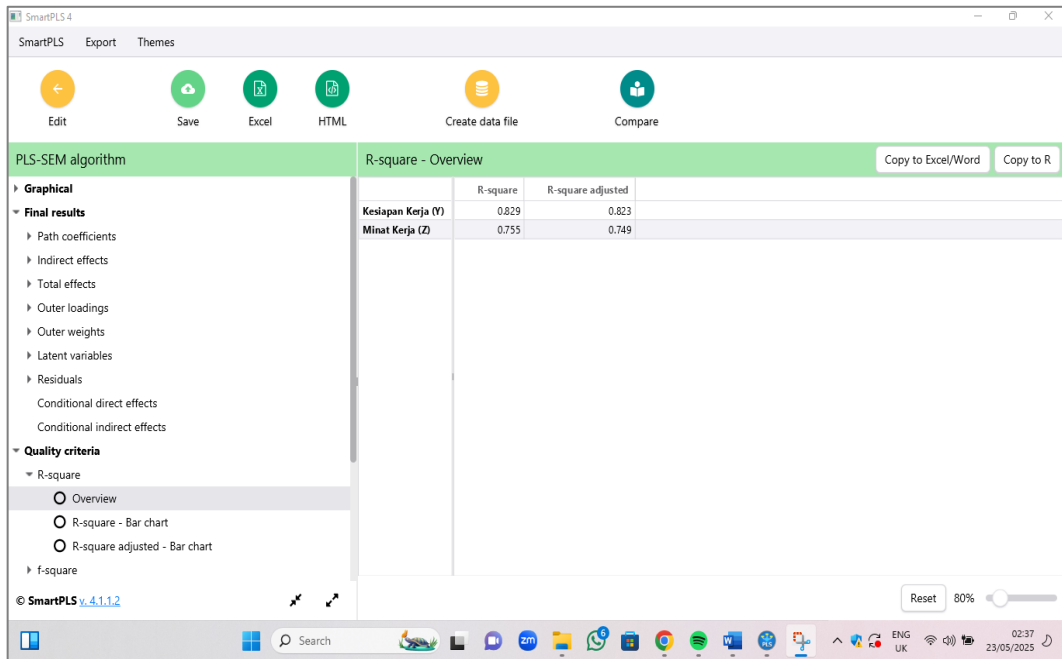
| Responden | Minat Kerja (Z) |     |     |     |     |     |       |
|-----------|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| No        | Z.1             | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.5 | Z.6 | Total |
| 1         | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |
| 2         | 5               | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   | 21    |
| 3         | 1               | 1   | 1   | 1   | 3   | 3   | 10    |
| 4         | 5               | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 26    |
| 5         | 4               | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 22    |
| 6         | 4               | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 24    |
| 7         | 5               | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 27    |
| 8         | 4               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 29    |
| 9         | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 10        | 4               | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 25    |
| 11        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 12        | 3               | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 18    |
| 13        | 3               | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 18    |
| 14        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 15        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 16        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 17        | 5               | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 28    |
| 18        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 19        | 5               | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 29    |
| 20        | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |
| 21        | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |
| 22        | 4               | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 27    |
| 23        | 3               | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 24    |
| 24        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 23    |
| 25        | 3               | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 20    |
| 26        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 23    |
| 27        | 4               | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 25    |
| 28        | 4               | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 21    |
| 29        | 5               | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 28    |
| 30        | 5               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 25    |
| 31        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 32        | 4               | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 25    |
| 33        | 4               | 2   | 5   | 4   | 5   | 4   | 24    |
| 34        | 5               | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 27    |
| 35        | 4               | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 28    |
| 36        | 5               | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 26    |
| 37        | 5               | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 25    |
| 38        | 5               | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 27    |
| 39        | 4               | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 25    |
| 40        | 5               | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 28    |
| 41        | 4               | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 28    |
| 42        | 5               | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 27    |
| 43        | 5               | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 28    |
| 44        | 5               | 2   | 3   | 2   | 5   | 4   | 21    |
| 45        | 5               | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   | 25    |
| 46        | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |
| 47        | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |
| 48        | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |
| 49        | 4               | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 26    |
| 50        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 51        | 5               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 25    |
| 52        | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 24    |
| 53        | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30    |

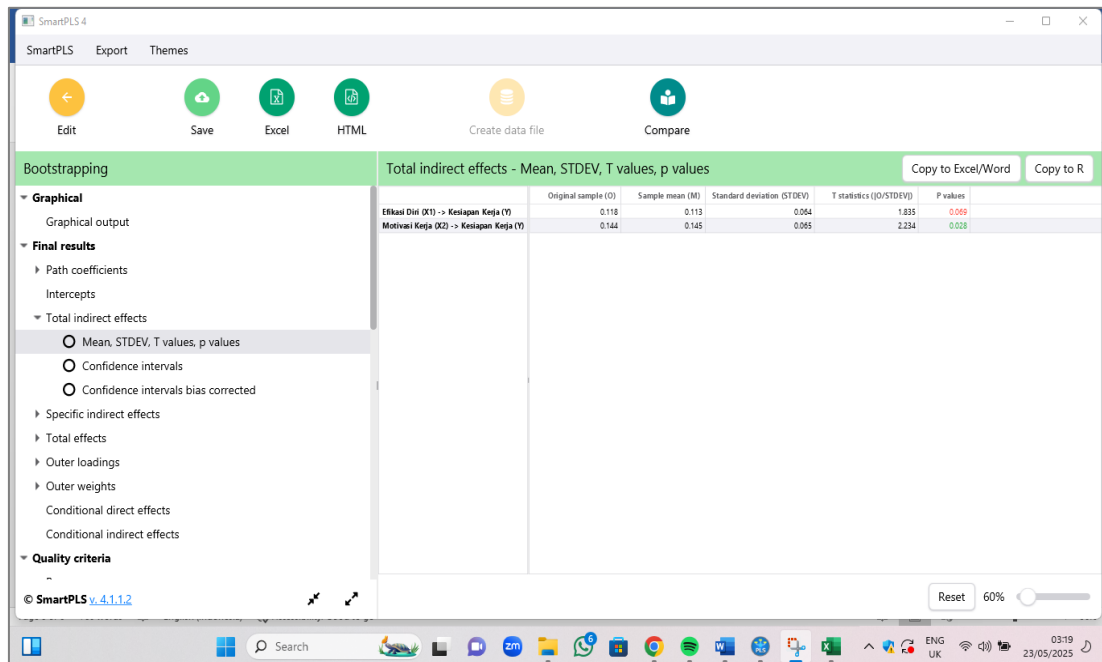
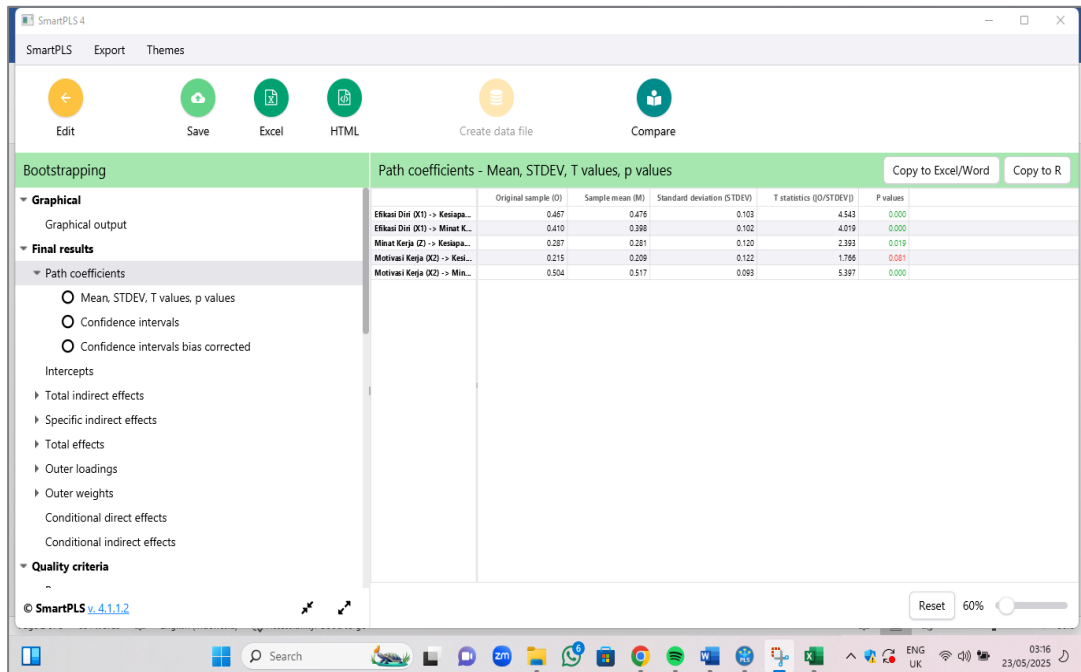
|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 54 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 71 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 72 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 73 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 74 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 76 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 77 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 13 |
| 78 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 79 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 82 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 85 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

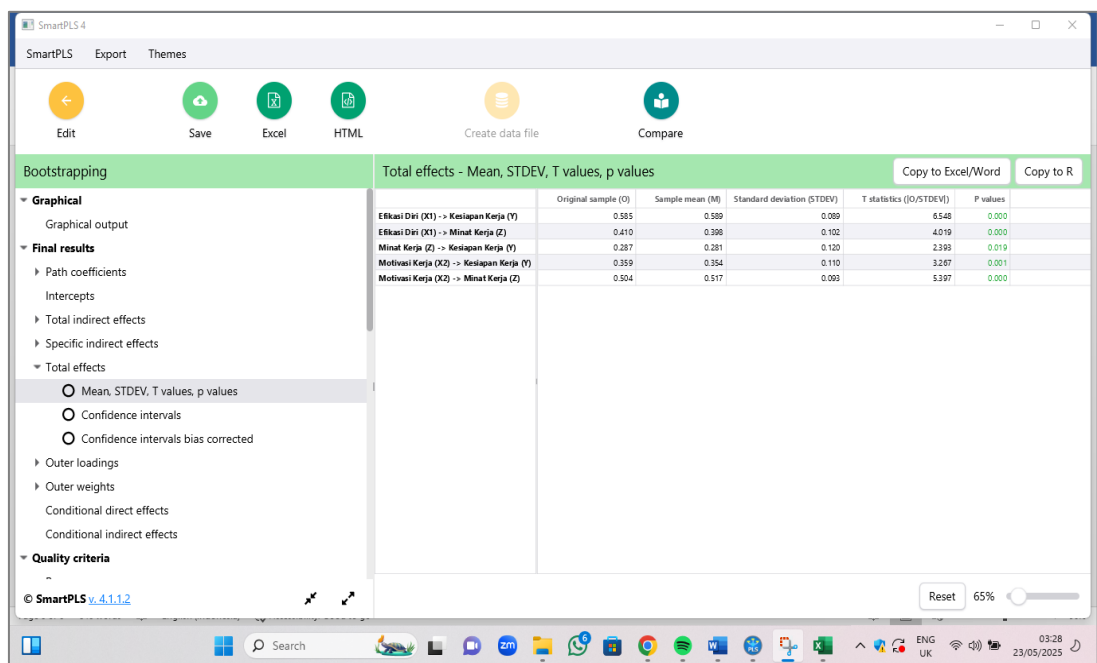
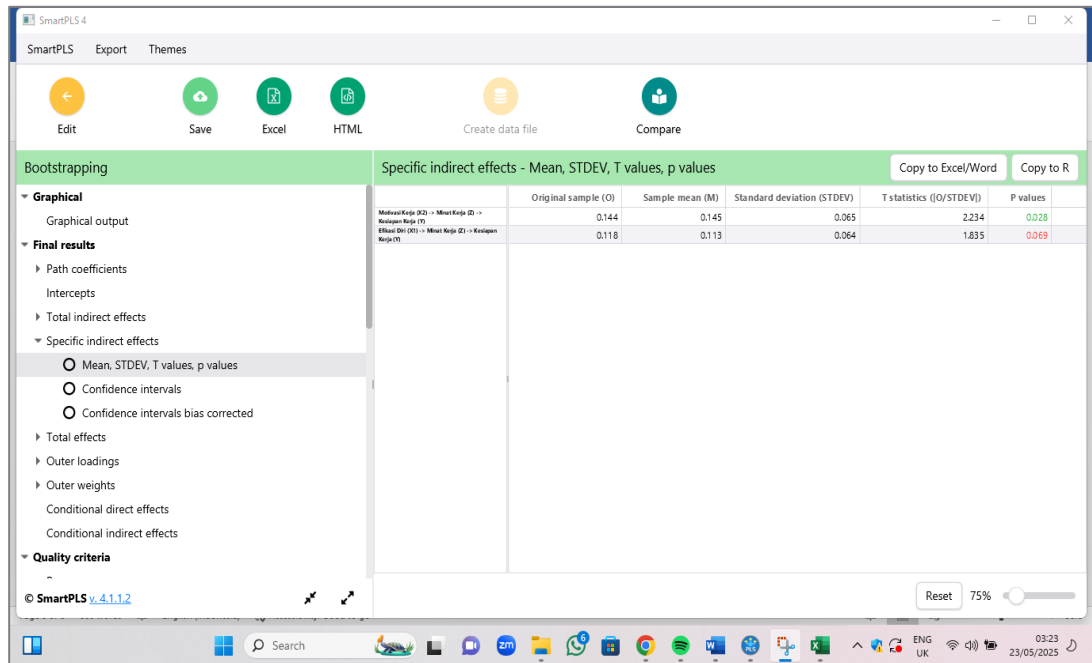
# DATA ALGORITHM



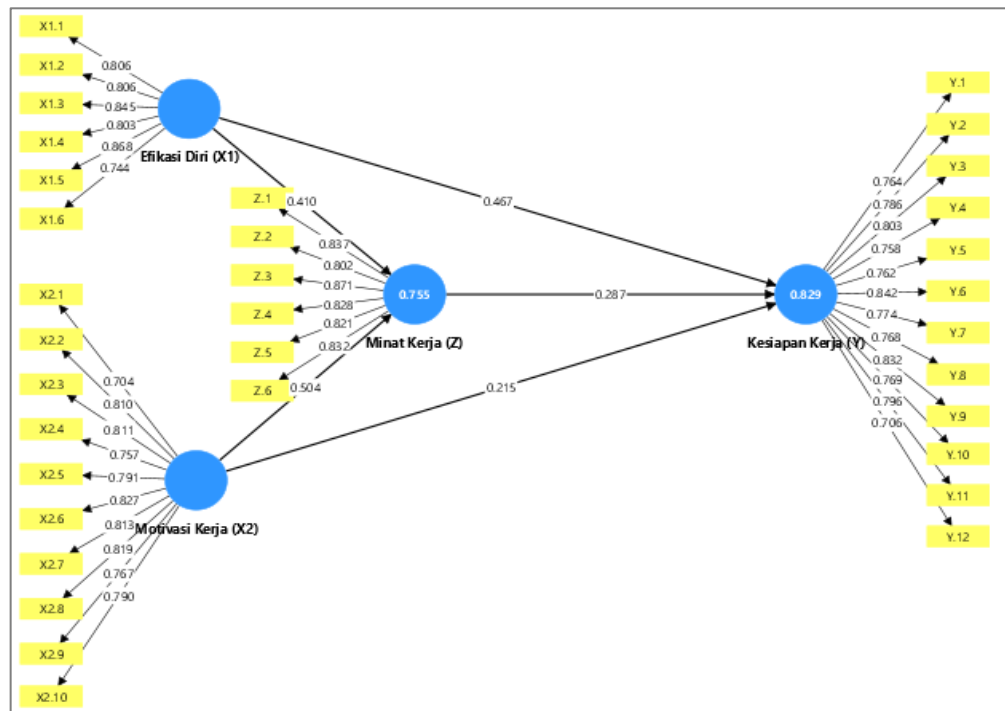




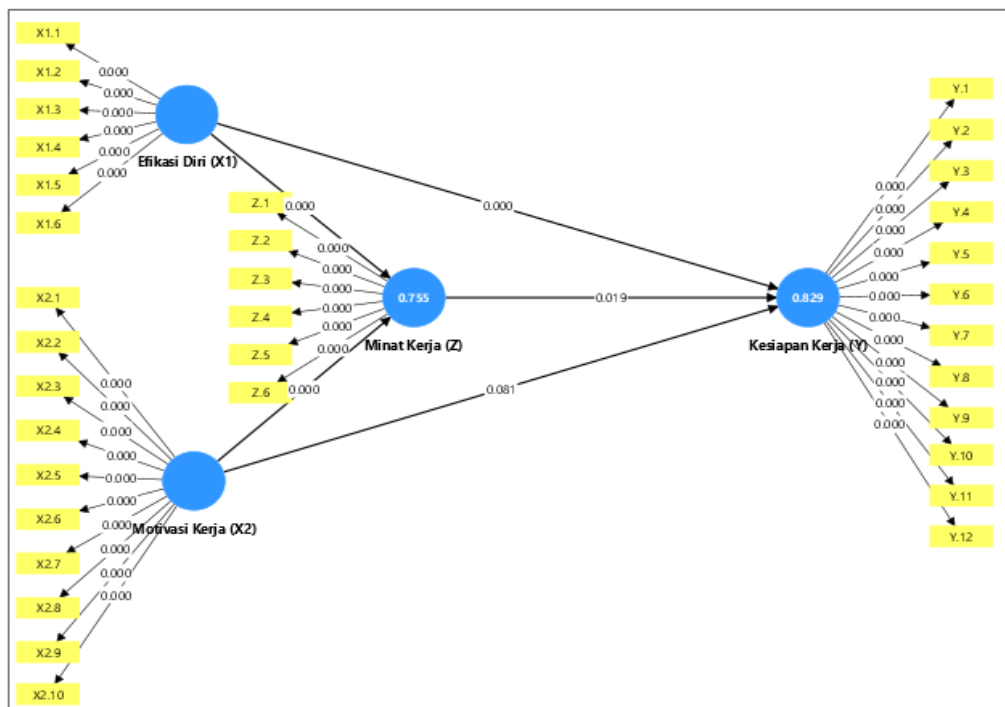




## DESIGN ALGORITHMHA



## DESIGN BOOTSTRAPPING





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4468/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/11/2024

Medan, 3/11/2024

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mutiara Maghfirah  
NPM : 2105160405  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul -1 : Masalah utama yang bisa diangkat adalah kurangnya pemahaman mahasiswa tingkat akhir tentang betapa pentingnya efikasi diri (keyakinan akan kemampuan diri) dan motivasi kerja dalam mempersiapkan diri mereka untuk terjun ke dunia kerja. Kenapa minat kerja jadi faktor intervening? Karena minat kerja yang tinggi bisa meningkatkan efikasi diri dan motivasi kerja, yang akhirnya bikin mereka lebih siap buat kerja.

Judul -2 : Masalahnya di sini adalah keterbatasan pengalaman mahasiswa dalam magang serta belum maksimalnya pengembangan soft skill dan hard skill. Banyak mahasiswa tingkat akhir yang mungkin sudah belajar banyak teori di kampus, tapi belum siap menghadapi tantangan di lapangan. Pengalaman magang bisa jadi kurang optimal, dan hal ini bisa bikin mereka nggak percaya diri dan kurang siap masuk ke dunia kerja. Masih perlu dianalisis bagaimana ketiga faktor ini saling berpengaruh. Apakah pengalaman magang di tempat yang bagus bisa meningkatkan soft skill dan hard skill sekaligus? Atau mungkin salah satu faktor lebih berpengaruh dalam meningkatkan kesiapan kerja?

Judul -3 : Banyak mahasiswa yang kurang percaya diri dengan soft skill yang mereka miliki, sehingga berpengaruh pada kesiapan mereka untuk kerja. Mungkin ada faktor psikologis atau pengalaman sebelumnya yang membuat mereka merasa begini. Faktor motivasi kerja juga bisa berbeda-beda antar individu. Ada yang tinggi motivasinya, ada yang rendah, tergantung banyak aspek, seperti lingkungan atau dukungan dari keluarga. Masalah yang bisa dikaji adalah bagaimana hubungan antara soft skill, kepercayaan diri, dan motivasi kerja. Apakah pengembangan soft skill bisa meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi kerja, atau ada hubungan timbal balik diantara ketiganya yang bisa memengaruhi kesiapan kerja?

Rencana Judul : 1. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening  
2. Pengaruh Pengalaman Magang, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir  
3. Pengaruh Soft Skill, Kepercayaan Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Objek/Lokasi Penelitian : Mahasiswa Umsu

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Mutiara Maghfirah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4468/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/11/2024

Nama Mahasiswa : Mutiara Maghfirah  
NPM : 2105160405  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 3/11/2024  
Nama Dosen Pembimbing : *Nel Arianty, SE, MM*  
  
Judul Disetujui\*\*): *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Tingkat Akhir dengan Minat kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Islam di Kota Medan*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.SI.)*

Medan, *13 Nov 2024*

Dosen Pembimbing

*Nel Arianty, SE, MM*

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Program Studi

\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Berkontribusi untuk kemajuan  
negeri dan bangsa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1745/KR/AN-PT/06/PgP/TH/2024

Pusat Administrasi Jalan Hukhrar Basri No. 3 Medan 20236 Telp. (061) 6622400 - 6622407 Fax. (061) 6624324 - 6631003

<http://web.ummu.ac.id>

[info@ummu.ac.id](mailto:info@ummu.ac.id)

[ummu50](https://www.facebook.com/ummu50) [ummu50](https://www.instagram.com/ummu50) [ummu50](https://www.youtube.com/channel/UC...)

[ummu50](https://www.linkedin.com/company/ummu50) [ummu50](https://www.tiktok.com/@ummu50)

[ummu50](https://www.whatsapp.com/channel/0029...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 281 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Tugas Akhir / Jurnal / dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen  
Pada Tanggal : 28 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Tugas Akhir / Jurnal Mahasiswa :

Nama : Mutiara Maghfirah  
N P M : 2105160405  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Islam Di Kota Medan

Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Tugas Akhir / Jurnal / Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Proyek Proposal/ Tugas Akhir / Jurnal** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **31 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 31 Rajab 1446 H  
31 Januari 2025



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 14 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Mutiara Maghfirah  
N .P.M. : 2105160405  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 September 2002  
Alamat Rumah : Jalan Karya Cilincing Gang Cikalong No. 27, Berombak, Medan Barat,  
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Islam Di Kota Medan.

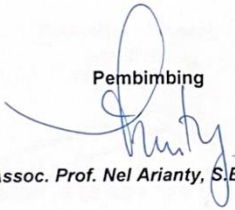
Disetujui / tidak disetujui \*)

| Item       | Komentar                                                                          |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Judul      | Ganti objek Universitasnya menjadi UMSU.                                          |
| Bab I      | Batasan masalah hanya pada mahasiswa semester 7 & 8.                              |
| Bab II     | Bagian indikator masih belum tepat jadi cari lagi mengenai indikatornya.          |
| Bab III    | Perbaiki sampul dan kecilkan lingkungannya hanya gunakan satu Universitas saja.   |
| Lainnya    | Perbaiki bagian indikator variabel motivasi kerja dan minat kerja.                |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus<br><input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

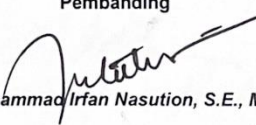
Medan, *Jumat, 14 Februari 2025*

TIM SEMINAR

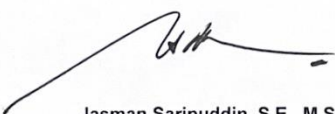
Pembimbing

  
Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M

Pembanding

  
Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Ketua Prodi

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 14 Februari 2025** menerangkan bahwa:

Nama : Mutiara Maghfirah  
N .P.M. : 2105160405  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 September 2002  
Alamat Rumah : Jalan Karya Cilincing Gang Cikalong No. 27, Berombak, Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Islam Di Kota Medan

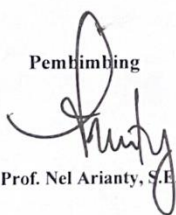
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M*

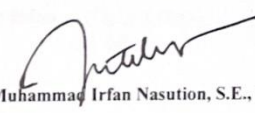
Medan, Jumat, 14 Februari 2025

Pembimbing

TIM SEMINAR

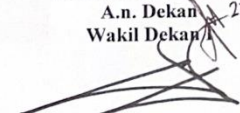
Pembanding

  
Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M

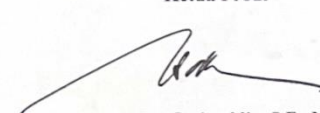
  
Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

### SURAT KETERANGAN

Nomor: 1379/KET/IL3.AU/UMSU/F/2025

Pimpinan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Mutiara Maghfirah**  
NPM : 2105160405  
Semester : VII (Tujuh)  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

**Benar** yang bersangkutan telah melaksanakan Riset di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan **Judul Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Ramadhan 1446 H  
25 Maret 2025 M



a.n. Rektor  
Wakil Rektor I

**Prof. Dr. Muhammad Arifin, S.H., M.Hum**  
NIP: 195701131987031002

Cc. file

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mutiara Maghfirah  
NPM : 2105160405  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Islam Di Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025  
Pembuat Pernyataan



MUTIARA MAGHFIRAH

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Mutiara Maghfirah  
NPM : 2105160405  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 24 September 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : WNI  
Anak Ke : 5 dari 5 Bersaudara  
Alamat : Jl. Jagung Komp. BGR No. 10 Lk. 11, Medan Marelan  
No. Telephone : 081276403501  
Email : mutmaghfiah@gmail.com

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Pairin.S  
Pekerjaan : -  
Nama Ibu : Almh. Rohana  
Pekerjaan : -  
Alamat : Jl. Jagung Komp. BGR No. 10 Lk. 11, Medan Marelan  
No. Telephone : 081362150009

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 065000 Medan  
SMP : SMP Negeri 20 Medan  
SMA : SMA Negeri 16 Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juni 2025

(Mutiara Maghfirah)