

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MBKM
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Hamida Dewi Anggraeny

NIM 210401110169

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MBKM
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Hamida Dewi Anggraeny

NIM. 210401110169

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MBKM
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

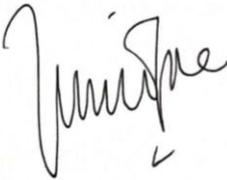
SKRIPSI

Oleh

HAMIDA DEWI ANGGRAENY

NIM. 210401110169

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP.197502202003122004		23 / 04 2025

Malang, 23 April 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi


Ynsul Ratu Agung, M.A
NIP. 19800102020150310

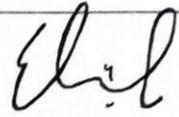
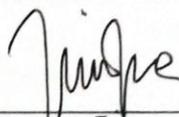
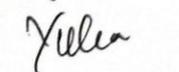
**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MBKM
FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI

Oleh
HAMIDA DEWI ANGGRAENY
NIM. 210401110169

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi pada tanggal, 4 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si</u> NIP. 199109082019032008		12/06 - 25
Ketua Penguji <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</u> NIP. 197502202003122004		13/06 - 25
Penguji Utama <u>Dr. Yulia Sholichatun, M.Si</u> NIP. 197007242005012003		13/06 - 2025

Disahkan oleh

Dean



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 19761128200212200

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim
Malang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG

Yang ditulis oleh:

Nama : Hamida Dewi Anggraeny
NIM : 210401110169
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diajukan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 23 April 2025
Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamida Dewi Anggraeny

NIM : 210401110169

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 April 2025

Penulis



Hamida Dewi Anggraeny

NIM. 210401110169

MOTTO

“In order to succeed, people need a sense of self-efficacy, to struggle together with resilience to meet the inevitable obstacles and inequities of life.”

(Albert Bandura)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG”** dengan lancar dan tepat waktu. Karya ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dari berbagai pihak yang telah berkontribusi. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

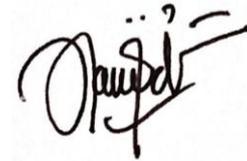
1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dan selalu menuntun dalam membimbing peneliti menyusun penelitian ini.
5. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M.Si dan Ibu Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si selaku dosen penguji yang turut membimbing, mengevaluasi dan memberikan arahan sehingga penelitian dapat terselesaikan.
6. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan juga memberikan ilmu selama menjalani perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Segenap staf dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan layanan dalam segala administrasi.
8. Seluruh subjek penelitian yang telah berpartisipasi dan berbagi pengalaman. Kepercayaan dan keterbukaan kalian sangat berarti bagi penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah mendukung peneliti, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi di masa mendatang. Harapan dari penulis semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Malang, 23 April 2025

Peneliti



Hamida Dewi Anggraeny

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat, kekuatan, dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dengan penuh rasa hormat dan kasih sayang, saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Agus Abidin dan Ibu Sri Lestari, yang tidak pernah lelah memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang. Terima kasih telah menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah perjalanan pendidikan penulis.
2. Saudara-saudaraku tersayang, Nafadzila Wahyuniar Asri terima kasih telah menjadi pendengar disetiap keluh kesah dan menjadi penyemangat terdepan di waktu sulit. Tak lupa ucapan terima kasih kepada adik-adikku Tegar Achmad Tri Hanugrah Abidin, dan Ja'far Rizal Abidin yang selalu memberikan doa dalam menyusun skripsi ini.
3. Terima kasih kepada keluargaku, khususnya kepada Nenek Siah dan Kakek Warsilo yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan ini.
4. Terimakasih kepada Elok Fitria Rahmawati dan Venna Malinda yang telah memberikan semangat dan kebersamai penulis dalam proses penyusunan skripsi.
5. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan, Devi Dwi Fitriani, Dini Corama, Delima Agmara Susilo, dan Rezky Puspita Ramadhani yang telah

menjadi tempat berbagi suka duka, semangat, motivasi, dan kenangan indah selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.

6. Terimakasih kepada teman-teman Psikologi angkatan 2021, dukungan dan semangat selama menempuh pendidikan di kampus tercinta. Semoga sukses selalu untuk kita semua.
7. Untuk diriku sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun banyak rintangan yang harus dihadapi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
المُلخَص.....	xviii
BAB I LATAR BELAKANG.....	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kesiapan Kerja.....	16
1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	16
2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja	18
3. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	19
4. Kesiapan Kerja Perspektif Islam.....	22
B. <i>Self Efficacy</i>	23
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	23
2. Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	28

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	29
4. <i>Self Efficacy</i> Perspektif Islam	30
C. Dukungan Sosial.....	32
1. Pengertian Dukungan Sosial	32
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial	33
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	34
4. Dukungan Sosial Perspektif Islam	36
D. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja	37
E. Kerangka Pemikiran	41
F. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel.....	43
C. Definisi Operasional	44
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
E. Instrumen Penelitian	46
F. Validitas dan Reliabilitas	51
G. Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Pelaksanaan Penelitian.....	56
1. Gambaran Lokasi	56
2. Visi dan Misi.....	58
3. Waktu dan Tempat Penelitian.....	59
B. Hasil Penelitian.....	60
1. Hasil Uji Validitas.....	60

2. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
3. Analisis Deskriptif	64
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	71
5. Hasil Uji Hipotesis.....	74
C. Pembahasan	78
1. Tingkat <i>Self Efficacy</i> , Dukungan Sosial, dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.....	78
2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.....	85
3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.....	89
4. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.....	94
BAB V PENUTUP	98
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Jawaban.....	47
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Kesiapan Kerja.....	48
Tabel 3. 3 Blue Print Skala <i>Self Efficacy</i>	49
Tabel 3. 4 Blue Print Skala Dukungan Sosial	50
Tabel 3. 5 Rumus Kategorisasi Data	52
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	60
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial.....	61
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja.....	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif	64
Tabel 4. 6 Kategorisasi <i>Self Efficacy</i>	65
Tabel 4. 7 Sumbangan Efektif <i>Self Efficacy</i>	66
Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk Variabel <i>Self Efficacy</i>	66
Tabel 4. 9 Kategorisasi Dukungan Sosial	67
Tabel 4. 10 Sumbangan Efektif Dukungan Sosial	68
Tabel 4. 11 Aspek Pembentuk Variabel Dukungan Sosial	69
Tabel 4. 12 Kategorisasi Kesiapan Kerja	69
Tabel 4. 13 Aspek Pembentuk Variabel Kesiapan Kerja.....	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linieritas <i>Self Efficacy</i> dengan Kesiapan Kerja.....	72
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja	72
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	74
Tabel 4. 20 Hasil Uji T	75
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial <i>Self Efficacy</i>	77
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Dukungan Sosial.....	77

ABSTRAK

Anggraeny, Hamida Dewi. 2025. Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Skripsi. Prodi Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kesiapan kerja merupakan sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki lulusan, sehingga memiliki kesiapan dalam bekerja atau siap untuk sukses dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 71 responden yang merupakan mahasiswa aktif yang mengikuti magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan skala *General Self Efficacy Scale*, *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, dan *Work Readiness Scale* melalui bantuan *software*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki tingkat *self-efficacy* (74,6%), dukungan sosial (67,6%), dan kesiapan kerja (70,4%) pada kategori sedang. Variabel *self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 45,5%. Variabel dukungan sosial berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 16,4%. *Self-efficacy* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kesiapan Kerja, *Self Efficacy*

ABSTRACT

Anggraeny, Hamida Dewi. 2025. *The Influence of Self-Efficacy and Social Support on Work Readiness Among MBKM Internship Students at the Faculty of Psychology UIN Malang*. Thesis. Psychology Program. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Work readiness is the attitude, skills, and knowledge graduates possess, enabling them to be prepared for work or success in the workplace. This study aims to determine the influence of self-efficacy and social support on work readiness among MBKM internship students at the Faculty of Psychology, UIN Malang. This study employs a quantitative method involving 71 respondents who are active students participating in the MBKM internship program at the Faculty of Psychology, UIN Malang. Data analysis techniques utilize multiple linear regression analysis with the General Self Efficacy Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support, and Work Readiness Scale using software assistance.

The results of the study indicate that most students have moderate levels of self-efficacy (74.6%), social support (67.6%), and work readiness (70.4%). The self-efficacy variable partially had a significant effect on work readiness with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a contribution of 45.5%. The social support variable partially had a significant effect on work readiness with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a contribution of 16.4%. Self-efficacy and social support simultaneously significantly influence work readiness with a contribution of 48.8%, while the remaining 51.2% is influenced by other variables not examined in this study. Thus, it can be concluded that self-efficacy and social support influence the work readiness of MBKM internship students at the Faculty of Psychology UIN Malang.

Keywords: Self Efficacy, Social Support, Work Readiness

المخلص

أنغرايني، حميدة ديوي. 2025. تأثير الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي على الاستعداد الوظيفي لدى طلاب التدريب الداخلي في كلية علم النفس بجامعة مالانج. الأطروحة. برنامج دراسة علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية

المشرف: د. رينتو مانجستوتي، ماجستير

الاستعداد للعمل هو الموقف والمهارات والمعرفة التي يمتلكها الخريجون، مما يجعلهم مستعدين للعمل أو جاهزين للنجاح في عالم العمل. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي على مالانج. UIN بكلية علم النفس بجامعة MBKM الاستعداد للعمل لدى طلاب التدريب الداخلي في برنامج تستخدم هذه الدراسة طريقة كمية وتشمل 71 مشاركاً من الطلاب النشطين المشاركين في برنامج التدريب مالانج. تستخدم تقنية تحليل البيانات اختبار الانحدار الخطي UIN بكلية علم النفس بجامعة MBKM المتعدد باستخدام مقياس الكفاءة الذاتية العامة، ومقياس الدعم الاجتماعي المتعدد الأبعاد، ومقياس الاستعداد للعمل بمساعدة البرامج الحاسوبية

تُظهر نتائج الدراسة أن معظم الطلاب لديهم مستوى الكفاءة الذاتية (74.6%)، والدعم الاجتماعي والاستعداد للعمل (70.4%) في الفئة المتوسطة. متغير الكفاءة الذاتية له تأثير كبير جزئياً على (67.6%) الاستعداد للعمل بقيمة دلالة $0.000 < 0.05$ ومساهمة قدرها 45.5%. متغير الدعم الاجتماعي له تأثير كبير جزئياً على الاستعداد للعمل بقيمة دلالة $0.000 < 0.05$ ومساهمة قدرها 16.4%. الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي معاً لهما تأثير كبير متزامن على الاستعداد للعمل بمساهمة تأثير قدرها 48.8%، بينما الباقي 51.2% يتأثر بمتغيرات أخرى لم يتم بحثها في هذه الدراسة. وبالتالي، يمكن استنتاج أن الكفاءة MBKM الذاتية والدعم الاجتماعي يؤثران على الاستعداد للعمل لدى طلاب التدريب العملي في برنامج بكلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي، الاستعداد للعمل، الكفاءة الذاتية

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 membawa tantangan baru dan memicu persaingan ketat di dunia kerja. Perkembangan teknologi, otomatisasi, dan digitalisasi telah mengubah cara kerja di berbagai sektor industri. Tenaga kerja dituntut memiliki keterampilan tinggi dan kemampuan beradaptasi cepat terhadap teknologi baru untuk memenuhi tingkat kualifikasi yang dibutuhkan agar dapat bersaing di dunia kerja (Isharyoto, 2022). Dalam hal ini, Perguruan tinggi harus cepat menyesuaikan perubahan dalam pembelajaran untuk mempersiapkan lulusan yang unggul. Karena pada realitanya, lulusan perguruan tinggi seringkali belum mampu memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan pasar kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja di bidang industri yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa (Takdir dkk., 2021).

Mengacu pada laporan yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024, lebih dari 12% (kurang lebih 871.860 orang) dari total 7.194.862 pengangguran di Indonesia adalah lulusan universitas. Angka ini menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, dimana pada Agustus 2023 pengangguran lulusan universitas tercatat sebanyak 787.973 orang (Badan Pusat Statistik, 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa setiap

tahunnya terdapat peningkatan angka pengangguran lulusan universitas. Hal ini dikarenakan minimnya pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki mahasiswa sehingga tidak mampu memenuhi kualifikasi perusahaan (Rosliani & Ariati, 2016). Dengan begitu, dapat diketahui bahwa penyebab utama pengangguran lulusan sarjana tidak hanya berasal dari faktor eksternal, seperti tuntutan perusahaan, tetapi juga dari faktor internal, yaitu kesiapan kerja. Kurangnya kesiapan kerja berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran, karena kesiapan kerja merupakan syarat utama bagi individu memulai karir (Lau, 2018).

Menanggapi masalah pengangguran akibat kurangnya kesiapan kerja lulusan sarjana, salah satu upaya perguruan tinggi adalah dengan menerapkan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Program MBKM diluncurkan pada tahun 2020 oleh Nadiem Anwar Makarim, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Tujuan dibentuknya program MBKM adalah untuk mempersiapkan lulusan perguruan tinggi agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan sosial, budaya, lingkungan profesional, serta perkembangan teknologi yang terus berkembang. Tujuan tersebut diwujudkan dengan berbagai aktivitas pembelajaran, salah satunya adalah program magang MBKM (Rodiyah, 2021).

Program magang MBKM memiliki keunggulan, dimana mahasiswa dibebaskan mengambil SKS di lembaga non-perguruan tinggi atau industri

untuk memperoleh ilmu yang relevan dengan dunia kerja (Sabriadi & Wakia, 2021). Sesuai dengan kebijakan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020, program magang MBKM memperbolehkan mahasiswa mengambil hingga 40 SKS di luar kampus selama 1-2 semester. Program magang MBKM memberikan kesempatan mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman magang dengan durasi panjang. Program magang MBKM diwujudkan untuk menanggapi permasalahan, dimana magang dengan waktu singkat dianggap kurang efektif untuk membekali mahasiswa dengan pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja. Perusahaan mitra tempat magang juga berpendapat bahwa magang dengan durasi singkat kurang berdampak bagi mereka dan justru dapat menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan (Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka, 2020). Durasi magang MBKM yang lebih panjang memungkinkan mahasiswa dapat mengasah *hard skills* dan *soft skills* di lingkungan kerja nyata, sehingga mereka lebih siap memasuki dunia profesional.

Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) telah diimplementasikan oleh Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai bagian dari upaya pengembangan pendidikan di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Pelaksanaan program tersebut telah dimulai pada tahun 2021 melalui skema PERMATA (Pertukaran Mahasiswa Tanah Air), dan melibatkan mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi angkatan 2019 sebagai peserta awal. Seiring berjalannya waktu,

program MBKM telah diperluas pelaksanaannya di berbagai fakultas, akan tetapi program ini belum berjalan maksimal di beberapa fakultas. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil wawancara pada tanggal 30 Desember 2024 sebagai berikut:

“Setauku di prodiku gaada yang ikut, kemarin ada share link zoom buat sosialisasi mbkm di jurusanku cuma emang banyak yang ga join karena kurang minat. Kebanyakan pada ngambil PKL yang 1 bulan” (I, mahasiswa prodi biologi fakultas Saintek)

“Waktu itu ada sosialisasinya di fakultas, cuman kalo di jurusanku gaada yang ikut mbkm, semua magang mandiri. Soalnya emang matkulnya berkelanjutan jadi ga dibolehin konversi” (AM, mahasiswa prodi akuntansi fakultas Ekonomi)

“Kalo di jurusanku kayaknya gak ada yang ikut program magang mbkm karena gak ada sosialisasinya juga. Jadi untuk program magangnya pada ikut yang PKL reguler aja.” (D, mahasiswa prodi PGMI fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kendala pelaksanaan program magang MBKM di beberapa fakultas adalah kurangnya sosialisasi dan minat mahasiswa pada program MBKM. Selain itu, pada prodi akuntansi fakultas ekonomi tidak memperbolehkan adanya konversi karena mata kuliah yang ditempuh berkelanjutan, sehingga mengakibatkan rendahnya minat mahasiswa untuk mengikuti program magang MBKM.

Disisi lain, Fakultas Psikologi merupakan salah satu fakultas yang turut berpartisipasi dan mendukung program ini mulai tahun 2022 hingga saat ini 2024. Dukungan terhadap program magang MBKM diwujudkan dalam bentuk pemberian sosialisasi secara menyeluruh yang dilaksanakan bersamaan dengan program PKL reguler pada mahasiswa Psikologi semester 7 angkatan 2021 pada 6 Mei 2024 melalui *zoom meeting*. Kemudian, dilanjutkan dengan sosialisasi langsung pada 7 Mei 2024. Berbeda dengan fakultas lain, pada

fakultas psikologi program magang MBKM banyak menarik minat mahasiswa. Sebanyak 71 mahasiswa mendaftar program magang MBKM. Salah satu alasan tingginya minat ini adalah durasi magang yang lebih lama, yaitu satu semester dengan durasi magang selama tiga bulan, yang memungkinkan mahasiswa lebih banyak mendapatkan pengalaman praktik sehingga dapat menunjang kesiapan kerja mereka.

Kesiapan kerja merupakan komponen utama membantu para lulusan dapat bersaing di pasar tenaga kerja (Ulum dkk., 2017). Menurut Caballero dkk. (2011), kesiapan kerja merupakan sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki lulusan universitas untuk dapat berhasil di dunia kerja. Caballero dkk. (2011), menyatakan terdapat empat faktor yang mengidentifikasi atribut dan karakteristik kesiapan kerja, antara lain karakteristik pribadi (*personal characteristics*), kecerdasan organisasi (*organisational acumen*), Kompetensi kerja (*work competence*), dan kecerdasan sosial (*social intelligence*). Dengan kesiapan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan peluang seseorang untuk meraih kesuksesan dalam kariernya (Atlay & Haris, 2000).

Salah satu indikator kesiapan kerja seseorang dapat tercermin dari lama masa tunggu yang dibutuhkan lulusan sarjana untuk memperoleh pekerjaan pertamanya. Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023), standar ideal masa tunggu memperoleh pekerjaan pertama bagi lulusan sarjana adalah kurang dari 6 bulan pasca kelulusan. Berdasarkan

hasil survey 1 Januari 2025 tentang masa tunggu alumni mahasiswa psikologi yang mengikuti program magang MBKM untuk memperoleh pekerjaan pertama mereka diketahui sebanyak 10 orang memiliki masa tunggu kurang dari 6 bulan, 1 orang memiliki masa tunggu antara 6 -18 bulan, dan 2 orang belum bekerja. Data ini menunjukkan masih terdapat mahasiswa yang membutuhkan waktu lama dalam memperoleh pekerjaan pertama setelah lulus. Masa tunggu yang lama menunjukkan adanya kesenjangan, mengingat mahasiswa yang sudah dibekali pengalaman magang MBKM diharapkan memiliki bekal kompetensi yang memadai untuk menghadapi persaingan di lingkungan kerja. Seharusnya, berbekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dimiliki, lulusan dapat memperoleh pekerjaan pertama dalam waktu singkat.

Sejalan dengan permasalahan di atas, pada 8 November 2024 peneliti melakukan studi pendahuluan mengenai kesiapan kerja pada 13 mahasiswa psikologi yang mengikuti kegiatan magang MBKM. Peneliti menanyakan siap tidaknya mahasiswa menghadapi dunia kerja setelah mengikuti program magang MBKM beserta alasannya. Hasilnya sebanyak 7 mahasiswa menyatakan belum siap menghadapi dunia kerja dan 6 mahasiswa menyatakan siap. Alasan mahasiswa tidak siap kerja karena kurang bisa beradaptasi dengan ritme kerja dan waktu kerja yang lama, merasa pengalaman dan kemampuan yang dimiliki masih kurang, merasa tugas yang diberikan monoton, merasa tertekan akibat lingkungan di tempat magang yang kurang

mendukung, kesulitan mengerjakan tugas yang diberikan secara bersamaan, kurang bisa memajemen diri, kurang adanya bimbingan dari atasan atau mentor di tempat magang, kesulitan mengaplikasikan teori yang dipelajari di perkuliahan dengan permasalahan nyata di tempat magang, serta ketidaksesuaian antara minat mahasiswa dengan bidang pekerjaan yang dijalani di tempat magang. Kondisi ini menunjukkan, meski telah mengikuti program magang MBKM tidak sepenuhnya menjamin kesiapan kerja mahasiswa.

Mahasiswa menunjukkan ketidaksiapan kerja pada aspek karakteristik pribadi, seperti merasa kurang pengalaman dan kemampuan, serta kurang mampu memajemen diri, Hal ini menunjukkan kurangnya pemahaman atas kemampuan diri, dan minimnya pengarahan diri untuk mencapai tujuan. Pada aspek kompetensi kerja, mahasiswa kesulitan dalam mengaplikasikan teori perkuliahan ke permasalahan nyata di tempat magang. Kondisi ini menunjukkan keterbatasan kemampuan dalam memecahkan masalah dan mencari solusi yang tepat. Pada aspek kecerdasan sosial, mahasiswa menunjukkan kesulitan beradaptasi dengan ritme dan jam kerja yang panjang, merasa tertekan akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan merasa kurang mendapatkan bimbingan dari mentor. Hal ini menandakan kurangnya kemampuan komunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Berdasarkan beberapa alasan tersebut, dapat diketahui bahwa mahasiswa

belum memiliki kesiapan kerja baik dari segi keterampilan, sikap, maupun pengetahuan.

Kondisi ketidaksiapan kerja mahasiswa magang MBKM sejalan dengan hasil penelitian Holyoak (2013), bahwa tidak semua pengalaman magang dapat mendorong pembelajaran dan hasil yang positif, hal ini dikarenakan karakteristik peserta magang dan supervisor mereka dapat mempengaruhi pembelajaran yang terjadi. Program magang MBKM masih memiliki beberapa kekurangan dalam penerapannya yang berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa. Menurut Bhakti dkk. (2022), kekurangan dalam program MBKM adalah penyesuaian kurikulum dengan program MBKM yang masih belum optimal, kurangnya mitra dalam kegiatan magang, dan minimnya bimbingan dosen, merupakan hambatan utama yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Sunandayani & Mislinawati (2023) dalam penelitiannya menyebutkan hambatan dalam pelaksanaan program MBKM meliputi fasilitas program MBKM kurang memadai, beberapa mitra tidak memfasilitasi dukungan yang cukup kepada mahasiswa, dan kurang tanggapnya koordinator program terhadap laporan hambatan yang dialami mahasiswa. Selain itu, ketidaksesuaian program dengan minat mahasiswa serta minimnya sosialisasi atau pembekalan sebelum program juga menjadi kendala, yang menyebabkan mahasiswa mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan teori perkuliahan ke praktik kerja (Ariani dkk., 2024). Keterbatasan penerapan program MBKM

tersebut, mengakibatkan pengalaman magang yang tidak optimal dan mempengaruhi kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Dalam hal ini, *self-efficacy* telah diidentifikasi oleh Ambarwati & Rusdarti (2020), sebagai salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk bekerja. Wijikapindho dan Hadi (2021) mengungkapkan bahwa tingkat *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 4,1% terhadap kesiapan kerja, dengan begitu kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja cenderung lebih tinggi apabila didukung oleh *self-efficacy* yang kuat. Sebagaimana, penelitian Pratiwi dkk. (2023), juga mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Menurut Bandura (1983), *self efficacy* adalah penilaian individu atas kemampuannya sendiri secara spesifik dalam merancang serta mengimplementasikan tindakan-tindakan tertentu untuk mencapai penyelesaian tugas. Konsep ini mencerminkan kepercayaan terhadap kapabilitas pribadi dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu yang dianggap penting dalam pencapaian akademik dan profesional. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* rendah akan lebih rentan mengalami penurunan kinerja hingga berdampak pada produktivitas serta perkembangan keterampilan kerja yang optimal saat menjalani magang. Hal tersebut menimbulkan kekhawatiran tentang kesiapan mahasiswa dalam menghadapi

realitas dunia kerja serta kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri secara optimal (Pratiwi dkk., 2023).

Utami (2013), menjelaskan bahwa *self efficacy* memengaruhi kondisi emosional, pola pikir, dan perilaku seseorang. Selain itu, *self efficacy* turut menentukan arah motivasi dan kegiatan yang dilakukan individu dalam upaya mencapai hasil yang diharapkan. *Self efficacy* membantu individu mengenali keadaan dirinya dengan realistis, sehingga mereka dapat menyelaraskan antara harapan dengan karir yang diinginkan juga kompetensi yang dimiliki. Kesiapan memasuki dunia kerja lebih mudah ditunjukkan oleh mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi, karena telah terbentuk keyakinan terhadap kompetensi diri yang kuat. Berbanding terbalik dengan mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah.

Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja menjadikannya sebagai aspek internal yang harus dimiliki mahasiswa. Sejalan dengan studi pendahuluan, ditemukan bahwa banyak mahasiswa magang MBKM memiliki *self efficacy* rendah ditunjukkan dengan kurangnya sikap percaya diri terkait kompetensi yang dimiliki, kurang bisa beradaptasi pada lingkungan kerja yang pada akhirnya mengakibatkan ketidaksiapan dalam memasuki dunia kerja. *Self efficacy* merupakan faktor penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, pada penelitian Dewi (2022), menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Arah negatif menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* mahasiswa belum tentu dapat

mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidak konsistenan penelitian terdahulu. Kondisi ini memperkuat urgensi dilakukannya riset lanjutan untuk memperoleh pemahaman secara utuh mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam program magang MBKM.

Pada faktor eksternal, dukungan sosial adalah salah satu faktor penting yang berdampak pada kesiapan kerja. Hasil penelitian Utami (2016), menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Selaras dengan temuan Utami, penelitian Sari (2017) dan Ningsih dkk. (2021), menyatakan dukungan sosial memiliki korelasi yang signifikan pada kesiapan kerja. Dengan demikian, tingginya tingkat dukungan sosial akan berbanding lurus dengan tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu.

Dukungan sosial dapat diartikan sebagai perwujudan penerimaan yang diberikan oleh individu maupun kelompok kepada seseorang yang membuatnya merasa mendapat kasih sayang, perhatian, penghargaan, serta bantuan. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, seperti dukungan emosional, penghargaan, bantuan instrumental, informasi, dan jaringan sosial (Sarafino & Smith, 2011). Menurut Ogden (2007), dukungan sosial sering kali dipahami sebagai perasaan nyaman, diperhatikan, dan dihargai yang muncul ketika individu memperoleh bantuan dari orang lain. Zimet dkk. (1988), menyatakan bahwa individu dapat memperoleh dukungan sosial dari berbagai

sumber, seperti keluarga, teman-teman, serta orang-orang istimewa yang signifikan. Alfikalia (2017), menjelaskan bahwa keterlibatan orang tua di kehidupan perkuliahan mahasiswa dapat berupa bantuan materi dan dukungan emosional selama masa studi. Noviyanti & Dwarawati (2023), juga menyatakan dukungan orang sekitar dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu.

Dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang penting untuk dikaji karena dalam masa peralihan dari lingkungan akademik ke lingkungan profesional, mahasiswa magang MBKM sering menghadapi tantangan seperti penyesuaian terhadap budaya kerja, tugas yang baru, dan ekspektasi kerja yang tinggi. Dukungan dari keluarga, teman, dan orang lain yang dianggap penting seperti dosen dan mentor di tempat magang, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun finansial, dapat membantu mahasiswa mengelola stres dan memperkuat rasa percaya diri mereka.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang sudah dibahas diketahui bahwa terdapat kesenjangan antara tujuan program magang MBKM dengan hasil yang diharapkan. Dengan demikian penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor baik internal maupun eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM. Penelitian ini mengangkat variabel *self-efficacy* dan dukungan sosial, karena keduanya terbukti dalam berbagai studi sebelumnya berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Selain itu, belum terdapat penelitian yang mengkaji kedua variabel ini

secara bersama-sama dalam hal kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM, khususnya di Fakultas Psikologi UIN Malang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dibahas mengenai "Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *Self efficacy*, Dukungan Sosial dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang?
2. Bagaimana pengaruh *Self efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang?
3. Bagaimana pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang?
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui tingkat *Self Efficacy*, Dukungan Sosial dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.
2. Mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Mengetahui pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.
4. Mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dan khazanah keilmuan psikologi dan dapat dijadikan sebagai bahan penunjang penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk memperhatikan sisi kesiapan kerja, *self-efficacy*, dan dukungan sosial mahasiswa magang MBKM fakultas psikologi UIN Malang agar siap dalam menghadapi dunia kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Caballero dkk. (2011) mendefinisikan tingkat kesiapan kerja yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki lulusan agar siap bekerja atau berhasil di tempat bekerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, Stevani dan Yulhendri (2014) menyatakan bahwa kesiapan kerja ditandai oleh kematangan fisik, mental, dan emosional yang didukung dengan kemampuan serta kemauan menjalankan tugas saat ini maupun pada kurun waktu mendatang. Adapun menurut Muspawi & Lestari (2020) menyatakan kesiapan kerja adalah suatu kondisi siapnya fisik, mental, pengalaman belajar seseorang yang relevan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Brady (2009), kesiapan kerja menekankan pada karakteristik individu, seperti etos kerja dan kemampuan menghadapi tekanan, yang tidak hanya penting untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga untuk mempertahankannya. Menurut Pool & Sewell (2007), kesiapan kerja yang optimal dapat dicapai dengan memenuhi beberapa aspek penting, yaitu memiliki keahlian yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan, kepribadian yang mendukung, kecerdasan, serta wawasan yang luas. Selain itu, kemampuan berpikir yang mendalam juga diperlukan, sehingga individu mampu membuat keputusan yang tepat dan

merasa nyaman dengan pilihan pekerjaannya. Hal-hal tersebut berperan besar dalam mendukung kesuksesan individu, khususnya di dunia kerja.

Wibowo (2018) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan individu dalam menjalankan tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, disertai sikap profesional dan etos kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Juriah (2019) menyatakan kesiapan kerja sebagai kompetensi yang dimiliki mahasiswa dan sesuai dengan potensinya, sehingga memungkinkan mereka dapat langsung memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa memerlukan waktu adaptasi yang panjang, dengan berbekal kematangan pengetahuan, penguasaan keterampilan yang relevan, dan kesiapan mental untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Menurut Anoraga (dalam Gusta, 2014) mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja dapat terlihat dari karakteristiknya, seperti memiliki motivasi kerja yang tinggi, bersungguh-sungguh dalam bekerja, memiliki keterampilan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien, dan disiplin.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang dari segi keterampilan, pengetahuan, sikap, maupun kematangan fisik, mental, dan emosional untuk memasuki dan menyesuaikan diri di dunia profesional

2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Caballero dkk. (2011), membagi kesiapan kerja menjadi empat aspek, antara lain:

a. Karakteristik pribadi (*personal characteristics*)

Karakteristik pribadi adalah cara pandang seseorang pada karakteristik pribadi saat berada di situasi kerja (Sagita dkk., 2020). Karakteristik pribadi meliputi kemampuan diri, pengarahan diri, pengetahuan diri, fleksibilitas.

b. Kecerdasan organisasi (*organisational acumen*)

Kecerdasan organisasi yaitu pengetahuan organisasi dan kesadaran pada aturan operasional perusahaan saat praktik kerja (Sagita dkk., 2020). Kecerdasan organisasi mencakup profesionalitas, penilaian etika, kesadaran organisasi, serta kematangan diri.

c. Kompetensi kerja (*work competence*)

Kompetensi kerja adalah kekuatan individu dan kompetensi terkait pekerjaan secara keseluruhan (Sagita dkk., 2020). Kompetensi kerja meliputi kemampuan berorganisasi, kemampuan berpikir kritis, kemampuan *problem solving*, kreatif atau inovatif.

d. Kecerdasan sosial (*social intelligence*)

Kecerdasan sosial adalah keterampilan sosial dan cara individu beradaptasi serta berinteraksi secara sosial dalam situasi kerja (Sagita dkk., 2020). Kecerdasan sosial meliputi kemampuan untuk

bekerjasama dalam tim, keterampilan interpersonal, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan komunikasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 aspek yang ada dalam memenuhi kesiapan kerja, yaitu karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Mashigo (2014), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya adalah:

a. Emotional intelligence (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan emosional dianggap sebagai kemampuan penting yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hal ini disebabkan oleh banyaknya lulusan memiliki harapan yang terlalu tinggi terhadap dunia kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosional, seseorang bisa mengungkapkan emosi dengan tepat, mengelola perasaan dengan baik, serta tidak larut dalam pikiran negatif saat kenyataan tidak sesuai harapan. Kemampuan ini akan membantu mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

b. Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi akan percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya,

sehingga merasa lebih siap dan yakin menghadapi tantangan di dunia kerja.

c. Optimisme

Keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan meskipun menghadapi rintangan sering kali dimiliki oleh individu dengan tingkat optimisme yang tinggi. Mereka cenderung memandang kegagalan sebagai sesuatu yang dapat diperbaiki dan percaya bahwa keberhasilan dapat diraih di kesempatan berikutnya. Oleh karena itu, kesiapan kerja cenderung lebih dimiliki oleh orang yang bersikap optimis daripada mereka yang bersikap pesimis.

d. *Hope* (Harapan)

Mahasiswa yang memiliki harapan tinggi cenderung memiliki tujuan besar dan memahami pentingnya kerja keras untuk mencapainya. Mereka mampu menemukan berbagai cara untuk meraih tujuannya. Sehingga, mereka biasanya lebih mampu menyelesaikan berbagai tugas dengan baik dan lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

e. *Sense of Coherence*

Sense of coherence (SOC) adalah keterampilan memahami pengalaman yang dialaminya secara jelas dan menyeluruh. Kemampuan ini membantu mahasiswa dalam memahami situasi serta lingkungan di sekitarnya, sehingga mereka bisa memberikan respons

yang tepat. Hal ini membuat individu lebih siap untuk masuk ke dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

Kesiapan dalam memasuki dunia kerja dijelaskan oleh Stevani dan Yulhendri (2014) sebagai hasil dari kontribusi dua faktor utama, yakni faktor internal dan eksternal individu. Faktor internal terdiri atas kematangan fisik maupun psikologis, kreativitas, intelegensi, minat dan bakat, kemandirian, pemahaman pengetahuan, serta motivasi. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan sosial, keluarga, sarana pendukung, institusi pendidikan, akses informasi kerja, dan pengalaman kerja yang dimiliki. Dukungan sosial juga disebutkan sebagai aspek eksternal yang penting, karena dapat membantu individu menyusun rencana karier dan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Tentama & Riskiyana, 2020).

Berdasarkan berbagai pandangan ahli yang telah disebutkan, maka kesiapan kerja dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kecerdasan emosional yang tinggi dan keyakinan diri memberikan kontribusi besar terhadap kesiapan individu. Di sisi lain, faktor eksternal, termasuk dukungan lingkungan, memainkan peran penting dalam membantu individu menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja dengan lebih percaya diri. Kombinasi keduanya membuat seseorang lebih siap untuk sukses di lingkungan profesional.

4. Kesiapan Kerja Perspektif Islam

Pentingnya bekerja telah dijelaskan dalam Islam, sebagaimana perintah Allah dalam Al-Qur'an pada surat Al-Anfal ayat 60 dan surat At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
وَأَٰخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ
إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلُمُونَ

Artinya: “Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu, dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya tetapi Allah mengetahuinya. Apasaja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan didzalimi (dirugikan)” (QS. Al Anfal ayat 60).

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. Attaubah ayat 105).

Pesan mendalam mengenai pentingnya persiapan yang matang sebelum memasuki dunia kerja diimplikasikan melalui ayat-ayat tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman adalah modal utama yang harus dimiliki oleh setiap individu. Selain itu, ayat-ayat ini juga mengajarkan kita untuk selalu berikhtiar dan berusaha dengan sungguh-

sungguh. Dengan demikian, kita akan mendapatkan hasil yang seimbang dengan usaha yang telah kita lakukan.

B. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Bandura (1983) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan usaha untuk menyelesaikan tugas. Hal ini berarti, *self-efficacy* mencerminkan kepercayaan diri individu hingga dapat mendorongnya untuk tetap fokus dan bersemangat dalam meraih tujuan. Bandura (1997) dalam teori kognitif sosial, menjelaskan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam memengaruhi pilihan yang diambil seseorang, seberapa besar upaya yang dilakukannya, ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta tingkat kecemasan atau ketenangan yang dirasakannya saat menjalani berbagai tugas dalam hidup.

Menurut Alwisol (2009), *self efficacy* merupakan cara seseorang menilai kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, termasuk menentukan apakah tindakannya baik atau buruk, tepat atau tidak, serta mampu atau tidak memenuhi tugasnya. Pendapat serupa diungkapkan oleh Widyaninggar (2014), bahwa *self efficacy* adalah proses evaluasi diri tentang bagaimana individu melaksanakan suatu tindakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau situasi yang dihadapi. Menurut Baron dan Byrne (dalam Ghufron, 2017), efikasi diri berarti penilaian

seseorang pada kompetensinya dalam menuntaskan tugas, meraih tujuan, dan menghadapi berbagai hambatan.

Bandura mengungkapkan, bahwa *self-efficacy* berperan dalam menentukan bagaimana seseorang bersikap, seperti seberapa gigih ia bertahan ketika menghadapi tantangan, serta bagaimana pengalaman berhasil atau gagal dalam suatu tugas memengaruhi perilakunya di masa depan (Howard, 2008). Semangat dalam mencapai tujuan akan lebih mudah ditumbuhkan individu apabila *self-efficacy* dimiliki secara kuat dan positif, sebab rangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu akan dipengaruhi oleh tingkat efikasi yang mereka rasakan (Bandura, 1983).

Menurut Rimper (2014), *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai seberapa besar kemungkinannya mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas hingga level tertentu. Setiap orang membutuhkan *self-efficacy* untuk menyadari potensi yang ada dalam dirinya. *Self efficacy* menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas atau memenuhi tanggung jawab yang diharapkan. Sementara itu, Pajares (dalam Sandi, 2017), mengungkapkan *self efficacy* sebagai rasa percaya terhadap kemampuan diri sendiri. Hal ini membuat seseorang tidak mudah cemas dalam bertindak dan merasa lebih leluasa untuk melakukan sesuatu yang disukainya. Selain itu, mereka cenderung bertanggung jawab atas tindakannya, bersikap ramah dan penuh hormat ketika berinteraksi dengan

orang lain, serta memiliki kemampuan menerima dan menghargai orang lain. Mereka juga semangat mencapai kesuksesan dan sadar akan kekuatan serta kelemahan yang dimilikinya.

Self efficacy merujuk pada pemahaman seseorang mengenai kompetensi dirinya dalam melaksanakan suatu tugas tanpa membandingkannya dengan kemampuan orang lain. Konsep dasar teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa individu memiliki kontrol atas pikiran, perasaan, dan tindakannya. Dengan demikian, tingkat efikasi diri seseorang tidak selalu berhubungan langsung dengan kemampuan yang dimilikinya, melainkan lebih mencerminkan keyakinan yang dimilikinya (Hanun, 2013). Oleh karena itu, individu dengan kemampuan yang serupa dapat menunjukkan perilaku yang berbeda sebagai akibat dari perbedaan tingkat efikasi diri yang dimilikinya.

Menurut Bandura sumber efikasi diri diperoleh melalui empat cara, yaitu dengan *performance experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *psikological state*. Keyakinan diri individu dalam menghadapi situasi yang akan datang sering kali dibentuk oleh *performance experience*, yaitu pengalaman langsung yang diperoleh dari keberhasilan maupun kegagalan sebelumnya. *vicarious experience* merujuk pada mengalami tidak langsung yang didapatkan melalui pengamatan terhadap tindakan atau keberhasilan orang lain hingga mampu mempengaruhi keyakinan individu tersebut. Melihat orang lain

berhasil dalam situasi yang serupa tanpa konsekuensi negatif dapat memunculkan harapan dalam diri individu dan meningkatkan keyakinan mereka untuk mencoba dengan maksimal. *social persuasion* adalah persuasi sosial melibatkan umpan balik verbal dan pendekatan sosial yang bertujuan untuk meyakinkan individu tentang kemampuannya. Sedangkan, *physiological state* adalah keadaan fisik dan emosional individu yang dapat mempengaruhi *self efficacy* mereka (Rahmawati, 2020).

Menurut Latif dkk. (2017), menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi, hal tersebut dapat memengaruhi cara berpikir mereka menjadi lebih positif dan mendorong mereka untuk berusaha menangani berbagai tantangan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja serta yakin akan kemampuan dirinya untuk mengatasi hambatan dan mencapai kesuksesan. Sebaliknya, Individu dengan efikasi diri rendah memiliki kecenderungan untuk melihat masalah lebih besar daripada kenyataannya, yang dapat memicu stres dan depresi. Akibatnya, mereka kurang proaktif dalam mencari solusi dan cenderung menghindari tantangan.

Bandura (1997) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* rendah memiliki karakteristik merasa tak berdaya, mudah muram, bersikap acuh dan merasa gelisah ketika dihadapkan pada pekerjaan yang menantang. Selain itu, mereka juga mudah menyerah ketika menghadapi

rintangan, memiliki tekad rendah dan lemah dalam berkomitmen pada tujuan. Ketika menghadapi kesulitan, mereka fokus pada kekurangan pribadi, beratnya tugas, dan membutuhkan waktu lama untuk memulihkan keyakinan diri setelah gagal.

Sebaliknya, karakteristik individu dengan *self efficacy* tinggi ditunjukkan dengan keyakinan diri dalam mengatasi masalah di berbagai situasi dengan efektif, menuntaskan tugas dengan bersungguh-sungguh, percaya pada kemampuan yang dimiliki, menganggap kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan menyukai hal baru, menetapkan tujuan yang menantang dan memiliki komitmen yang kuat. Ketika menghadapi kegagalan, mereka berusaha lebih keras, tetap fokus pada tugas, serta mencari solusi untuk mengatasinya. Mereka juga cepat memulihkan rasa percaya diri setelah mengalami kegagalan dan menghadapi tekanan dengan keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikannya (Bandura, 1997).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki peran penting dalam memotivasi individu untuk bertindak, bertahan dalam kesulitan, dan mengelola respons terhadap keberhasilan atau kegagalan yang dialami.

2. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Bandura (1997), mengungkapkan terdapat 3 aspek dalam *self-efficacy*, antara lain:

1. *Level* merupakan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi individu. Konsep ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas menurut persepsi individu tersebut. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan begitu, *self efficacy* setiap individu juga bervariasi tergantung pada persepsi individu terhadap tingkat kesulitan tugas tersebut.
2. *Generality* adalah luas bidang keyakinan individu dalam melaksanakan suatu tugas. Aspek ini menunjukkan seberapa jauh keyakinan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dapat diaplikasikan pada berbagai situasi, aktivitas, ataupun konteks yang berbeda. Seseorang dianggap memiliki *self efficacy* yang baik jika ia memiliki keyakinan yang konsisten dalam berbagai situasi.
3. *Strength* merujuk pada seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya ketika menghadapi tantangan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan untuk mampu mengatasi berbagai hambatan, bahkan yang paling sulit sekalipun.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek *self efficacy* di atas, diketahui bahwa ketiga aspek ini saling berkaitan dan memengaruhi bagaimana

individu menilai kemampuannya, menerapkannya di berbagai situasi, dan mempertahankan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self-efficacy individu dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang telah dijelaskan oleh Bandura (1997), sebagai berikut:

a. Budaya

Nilai budaya, kepercayaan, dan strategi pengaturan diri yang diperoleh dari lingkungan sosial membentuk dasar dari penilaian individu terhadap kemampuan diri.

b. Gender

Perbedaan gender dapat memengaruhi sejauh mana seseorang percaya pada kemampuan dirinya. Penelitian Bandura (1997), menunjukkan bahwa perempuan memiliki *self efficacy* tinggi dibanding laki-laki. Perempuan dengan peran ganda, cenderung memiliki penilaian yang lebih positif terhadap kemampuan mereka dibandingkan laki-laki.

c. Sifat dan Tugas yang Dihadapi

Tingkat kerumitan tugas yang dihadapi seseorang dapat memengaruhi cara mereka menilai kemampuan dirinya. Semakin sulit dan rumit tugas yang harus diselesaikan, semakin kecil kemungkinan seseorang merasa yakin dengan kemampuannya. Sebaliknya, tugas yang sederhana cenderung meningkatkan kepercayaan diri individu.

d. Insentif eksternal

Menurut Bandura, *self efficacy* dapat meningkat melalui *competent contingent incentive*, yaitu penghargaan dari orang lain atas pencapaian seseorang.

e. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Seseorang berkedudukan tinggi biasanya memegang kendali lebih besar hingga membuat mereka merasa lebih percaya diri terhadap kemampuan mereka. Sebaliknya, seseorang dengan status lebih rendah memiliki kendali yang terbatas, sehingga mereka merasa kurang percaya diri.

f. Informasi tentang Kemampuan Diri

Seseorang yang menerima informasi baik tentang diri mereka sendiri, akan cenderung memiliki efikasi diri yang tinggi. Sebaliknya, apabila mereka menerima informasi yang buruk tentang dirinya, maka dapat menurunkan *self efficacy* mereka.

4. *Self Efficacy* Perspektif Islam

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan. Sebagai seorang muslim, kita dibekali keyakinan bahwa Allah telah menciptakan kita sebagai makhluk yang paling sempurna. Ketika kita yakin dengan kemampuan yang Allah berikan, kita akan senantiasa berusaha dengan maksimal dan berserah diri kepada-Nya. Sikap sabar, bersyukur, dan optimis dalam menghadapi kehidupan sering

kali ditunjukkan oleh individu dengan *self-efficacy* tinggi, sebagaimana dijelaskan pada kandungan surat Ali-Imran ayat 139 yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Q.S. Ali Imran ayat 139).

Ayat tersebut mengajak manusia untuk senantiasa yakin terhadap keterampilan diri dalam menjalani pekerjaan. Sikap lemah, pasif, dan berpikir negatif adalah hal yang perlu dihindari. Allah SWT menegaskan pentingnya berpikir positif dan yakin terhadap potensi diri, mencerminkan konsep *self-efficacy*.

Al-Qur’an menjadi rujukan utama yang menegaskan bahwa kepercayaan diri, keteguhan dan tidak lemah dalam menuntaskan suatu pekerjaan ditegaskan dalam Surat Al- Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan Ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang telah dikerjakannya. Mereka berdo’a Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah

kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.” (QS Al –Baqarah:286)

Melalui ayat tersebut, Allah SWT bersabda bahwa bahwa tiada satu pun individu yang akan dibebani dengan perkara yang berada di luar batas kemampuannya. Dengan demikian, timbullah keyakinan untuk mampu dan bisa menghadapi apapun yang terjadi dalam diri umat manusia. Ayat ini mengungkapkan bahwa setiap manusia telah dibekali dengan berbagai keterampilan yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan kehidupan. Melalui *self-efficacy*, manusia akan lebih mudah mengenali potensi yang dimilikinya, serta mampu menggunakannya secara efektif untuk mendukung keberhasilan di berbagai aspek kehidupan.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan sosial adalah bentuk penerimaan yang diberikan oleh seseorang atau kelompok kepada individu, sehingga individu tersebut merasa dicintai, diperhatikan, dihargai, dan dibantu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nurasmidkk. (2018) mendefinisikan dukungan sosial sebagai rasa nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, yang diberikan oleh orang-orang di sekitar atau oleh suatu komunitas kepada individu tersebut, bagaimana suatu komunitas tersebut memberikan cinta, perawatan, rasa menghargai dan

memikirkan seseorang dengan baik. Adapun menurut Taylor (dalam Amseke, 2018), dukungan sosial sebagai informasi yang diberikan oleh seseorang yang peduli, menghargai, serta memiliki ikatan emosional yang kuat dalam suatu hubungan yang dilandasi rasa kewajiban bersama.

Menurut Hidayati dkk. (2023), Dukungan sosial dapat diberikan oleh keluarga maupun komunitas sosial di sekitar individu, dan akan terasa lebih bermakna jika datang dari pihak yang memiliki kedekatan emosional. Sejalan dengan pendapat tersebut, Thoits (dalam Suryani, 2017) menyatakan bahwa dukungan sosial umumnya berasal dari pihak-pihak penting, seperti keluarga, pasangan hidup, sahabat, rekan kerja, ataupun tetangga di sekitar tempat tinggal. Zimet dkk. (1988), juga menyatakan bahwa dukungan sosial dapat diterima individu dari keluarga, teman, serta orang istimewa di sekitarnya ketika dibutuhkan.

Penelitian ini menggunakan teori dukungan sosial Zimet dkk. (1988) untuk memahami bagaimana persepsi responden mengenai keberfungsian hubungan yang mereka miliki dapat memengaruhi tingkat kesiapan kerja mereka.

2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Zimet dkk. (1988) menjelaskan bahwa dukungan sosial terdiri dari tiga aspek utama yang berasal dari sumber-sumber tertentu, seperti keluarga, teman, dan orang-orang yang signifikan atau dianggap penting.

Ketiga sumber ini mewakili dimensi berbeda dari dukungan sosial yang dirasakan seseorang. berikut adalah penjelasannya:

- a. Dukungan keluarga adalah dukungan yang diperoleh individu dari anggota keluarga ketika dibutuhkan, baik berupa dukungan secara emosional, fisik, maupun finansial.
- b. Dukungan teman merupakan dukungan yang diperoleh individu dari teman-teman di sekitarnya yang hadir saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan secara psikologis, fisik, dan keuangan.
- c. Dukungan orang yang signifikan (*significant others*) merujuk pada bantuan yang diberikan oleh orang-orang yang dianggap penting, seperti dosen, mentor magang, rekan kerja, atau anggota masyarakat. Mereka hadir di saat diperlukan untuk memberikan dukungan emosional, fisik, maupun finansial.

Penelitian ini menggunakan aspek-aspek dukungan sosial dari Zimet dkk. (1988) karena aspek-aspek tersebut secara langsung mencerminkan definisi yang digunakan dalam penelitian.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Cohen & Syme (dalam Amseke, 2018), mengidentifikasi lima faktor utama yang menentukan seberapa besar pengaruh dukungan sosial, sebagai berikut:

a. Pemberi dukungan sosial

Dukungan akan lebih bermakna apabila datang dari teman atau orang yang mengerti kondisi penerima, dibandingkan dari orang yang tidak dikenal.

b. Jenis dukungan sosial

Bantuan akan terasa berguna jika sesuai dengan situasi dan kebutuhan individu.

c. Penerima dukungan sosial

Kepribadian, peran sosial, dan latar belakang budaya penerima bisa memengaruhi apakah dukungan tersebut efektif atau tidak.

d. Permasalahan yang dihadapi

Individu yang mengalami masalah membutuhkan dukungan sosial yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Pemberian dukungan perlu disesuaikan dengan persoalan yang dihadapi, agar dapat membantu individu menghadapi situasi tersebut dengan lebih baik dan memberikan manfaat yang maksimal dalam mengatasi kesulitannya.

e. Waktu pemberian dukungan sosial

Dukungan sosial lebih efektif ketika disalurkan tepat saat individu membutuhkannya, dan dapat menjadi kurang bermanfaat jika waktunya tidak tepat.

4. Dukungan Sosial Perspektif Islam

Segala bentuk dukungan sosial, berupa bantuan dan dorongan dalam upaya mencapai kesejahteraan psikologis maupun sosial, dapat dipahami dalam perspektif Islam sebagai suatu bentuk tanggung jawab antarsesama manusia. Dalam ajaran Islam, manusia digambarkan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan peran orang lain, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمْيِنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدَّقْتُم عَنْ
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ
اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya." (QS. Al-Ma'idah: 2)

Ayat ini menegaskan pentingnya saling mendukung dalam kebaikan dan menghindari dukungan dalam hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Dukungan sosial dalam Islam merupakan bagian dari ajaran yang menekankan pentingnya tolong-menolong, kepedulian, dan kasih sayang dalam kehidupan bermasyarakat. Umat Islam diajarkan untuk saling membantu dalam kebaikan dan meningkatkan kesejahteraan bersama. Implementasi nilai-nilai ini tidak hanya membawa manfaat

dalam kehidupan sosial, tetapi juga mendatangkan pahala di sisi Allah SWT.

D. Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja

Caballero dkk., (2011) mendefinisikan tingkat kesiapan kerja yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki lulusan agar siap bekerja atau berhasil di tempat bekerja. Kesiapan kerja merupakan bagian penting untuk membantu para lulusan dapat bersaing di pasar tenaga kerja (Ulum dkk., 2017). Menurut Pool & Sewell (2007), kesiapan kerja yang optimal dapat dicapai dengan memenuhi beberapa aspek penting, yaitu memiliki keahlian yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan, kepribadian yang mendukung, kecerdasan, serta wawasan yang luas. Selain itu, kemampuan berpikir yang mendalam juga diperlukan, sehingga individu mampu membuat keputusan yang tepat dan merasa nyaman dengan pilihan pekerjaannya. Hal-hal tersebut berperan besar dalam mendukung kesuksesan individu, khususnya di dunia kerja.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Ambarwati & Rusdarti (2020), *self efficacy* adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Bandura mengungkapkan, bahwa *self-efficacy* berperan dalam menentukan bagaimana seseorang bersikap, seperti seberapa gigih ia bertahan ketika menghadapi tantangan, serta bagaimana pengalaman berhasil atau gagal dalam suatu tugas memengaruhi perilakunya di masa depan (Howard, 2008). Semakin besar *self*

efficacy, semakin yakin dirinya untuk menghadapi dan berhasil dalam situasi kerja yang penuh tantangan. Tingkat *self-efficacy* rendah biasanya ditunjukkan oleh individu melalui sikap mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Sementara itu, ketekunan dan usaha yang kuat dalam mengatasi tantangan umumnya diperlihatkan oleh individu dengan *self-efficacy* tinggi (Robbins & Judge, 2015). Menurut Latif dkk. (2017), *self-efficacy* yang tinggi dipercaya mampu memengaruhi pola pikir individu menjadi lebih positif dan meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai hambatan kerja. Sebaliknya, pada individu dengan efikasi rendah, masalah seringkali dianggap lebih berat daripada kenyataan, sehingga memicu stres dan depresi hingga menghambat mereka proaktif dalam mencari jalan keluar dan cenderung menghindari tantangan.

Mahasiswa adalah orang dengan kemampuan berpikir tinggi yang sedang menempuh pendidikan di universitas. Sebagai calon lulusan yang akan memasuki dunia kerja, penting bagi mahasiswa terutama bagi mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki kesiapan kerja sehingga dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Caballero dkk., (2011), perusahaan sangat menghargai lulusan yang siap kerja, karena mereka dilihat sebagai aset yang berpotensi besar untuk dapat berkembang dan sukses.

Yuwanto (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri berkorelasi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dimana

meningkatnya efikasi diri akan disertai dengan peningkatan kesiapan untuk menghadapi dunia kerja secara nyata. Penelitian tersebut menegaskan peran penting efikasi diri dalam kesiapan menghadapi tantangan di lingkungan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Pratiwi dkk. (2023), mendukung temuan tersebut dengan menyatakan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Adapun penelitian Wijikapindho dan Hadi (2021) mengungkapkan bahwa tingkat *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 4,1% terhadap kesiapan kerja, dengan begitu kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja cenderung lebih tinggi apabila didukung oleh *self-efficacy* yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang. Dengan begitu, semakin memperkuat dugaan awal bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kesiapan seseorang dalam menghadapi dunia kerja.

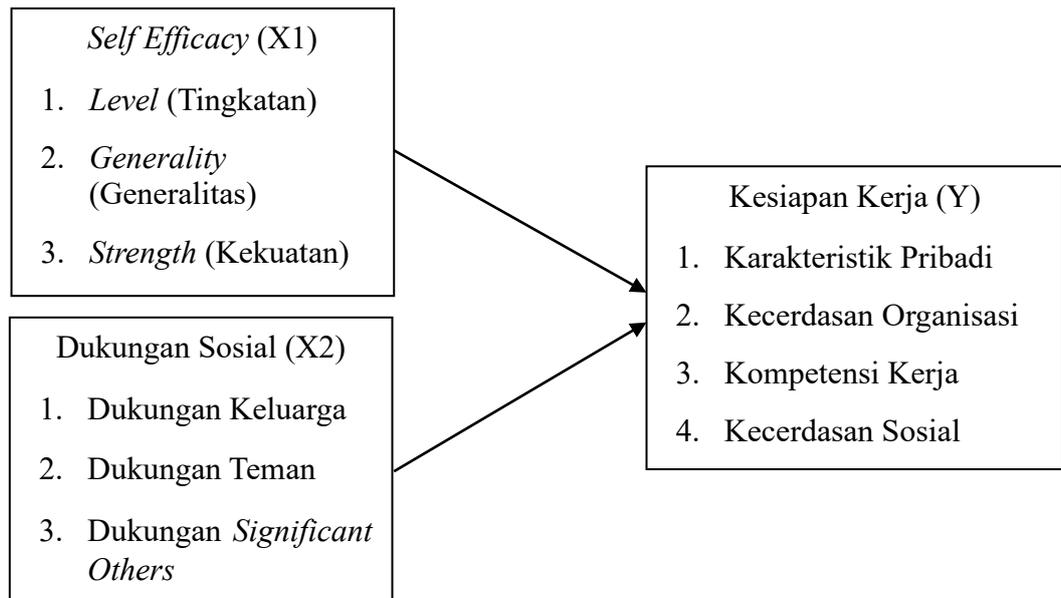
Pada faktor eksternal, dukungan sosial adalah salah satu faktor penting yang berdampak pada kesiapan kerja. Hasil penelitian Utami (2016), menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Selaras dengan temuan Utami, penelitian Sari (2017) dan Ningsih dkk. (2021), menyatakan dukungan sosial memiliki korelasi yang signifikan pada kesiapan kerja. Dengan demikian, tingginya tingkat dukungan sosial akan berbanding lurus dengan tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu.

Dukungan sosial dapat diartikan sebagai perwujudan penerimaan dan perhatian yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada seseorang, sehingga membuatnya merasa dihargai, dicintai, dan dibantu. Sarafino dan Smith (2011) menyebutkan bahwa bentuk dukungan ini mencakup aspek emosional, penghargaan, bantuan instrumental, informasi, serta jaringan sosial. Menurut Ogden (2007), dukungan sosial adalah perasaan nyaman, diperhatikan, dan dihargai yang timbul ketika seseorang menerima pertolongan dari orang lain. Zimet dkk. (1988) menambahkan bahwa dukungan sosial dapat diterima dari berbagai pihak seperti keluarga, teman, dan orang istimewa yang signifikan. Alfikalia (2017) menegaskan bahwa keterlibatan orang tua dalam masa perkuliahan mahasiswa, seperti bantuan finansial dan dukungan emosional, sangat berperan selama masa studi. Dukungan dari lingkungan sekitar juga disebut Noviyanti dan Dwarawati (2023) sebagai faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja individu.

Dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang penting untuk dikaji karena dalam masa peralihan dari lingkungan akademik ke lingkungan profesional, mahasiswa sering menghadapi tantangan seperti penyesuaian terhadap budaya kerja, tugas yang baru, dan ekspektasi kerja yang tinggi. Dukungan dari keluarga, teman, dan orang lain yang dianggap penting seperti dosen dan mentor di tempat magang, baik berupa dukungan emosional, informasi, maupun finansial, dapat membantu mahasiswa mengelola stres dan

memperkuat rasa percaya diri mereka untuk dapat menunjang kesiapan kerja mahasiswa.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan awal yang bersifat sementara dari rumusan masalah penelitian, yang disusun untuk menunjukkan terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013). Merujuk pada teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Mayor

H1 : *Self efficacy* dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hipotesis Minor

H2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa MBKM
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

H3 : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa MBKM
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, di mana setiap tahapannya mulai dari pengumpulan, analisis dan penyajian hasilnya menggunakan data numerik (Arikunto, 2012). Melalui pendekatan ini, dihasilkan data berupa numerik yang selanjutnya diolah menggunakan statistik untuk melihat adanya korelasi yang signifikan pada variabel dalam penelitian (Azwar, 2014).

B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013), variabel dapat diartikan sebagai nilai yang ada dalam suatu objek, kegiatan, maupun individu yang dikaji melalui sebuah penelitian. Terdapat dua jenis variabel utama yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi, sedangkan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X1) : *Self efficacy*
2. Variabel bebas (X2) : Dukungan sosial
3. Variabel terikat (Y) : Kesiapan Kerja.

C. Definisi Operasional

1. *Self efficacy*

Self efficacy merujuk pada keyakinan individu (mahasiswa) dalam mengukur kemampuan serta rasa percayanya bahwa upaya yang dilakukan memiliki kemungkinan besar untuk mencapai keberhasilan yang sesuai harapan. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* diukur berdasarkan dimensi aspek utama melalui Skala *General Self-Efficacy* (GSE) yaitu *Level* (tingkatan), *Strength* (kekuatan), *Generality* (generalitas).

2. Dukungan Sosial

Keyakinan individu yang diperoleh melalui keluarga, teman maupun orang lain saat dibutuhkan secara signifikan disebut sebagai dukungan sosial (Zimet dkk., 1988). *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dari Zimet dkk. (1988) menjadi alat ukur dalam variabel ini.

3. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan persiapan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus kuliah. Beberapa persiapan tersebut mencakup memiliki keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk menunjang keberhasilan dalam dunia kerja. Pengukuran variabel kesiapan kerja menggunakan skala Kesiapan Kerja (*Work Readiness Scale*) yang diciptakan oleh Caballero dkk. (2011) dengan indikator yang tertera pada

empat dimensi, antara lain karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan objek atau subjek dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, populasinya adalah mahasiswa aktif dari Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang mengikuti program magang MBKM sebanyak 71 mahasiswa. Fakultas Psikologi dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah peminat terhadap Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka cukup tinggi. Mahasiswa aktif fakultas psikologi peserta magang MBKM dipertimbangkan sebagai responden karena telah memiliki pengalaman kerja praktik serta sedang berada pada tahap akhir studi dan dalam masa transisi menuju dunia kerja.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel dipahami sebagai bagian dari populasi yang dijadikan fokus penelitian. Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 (Arikunto, 2012). Dengan demikian, sebanyak 71 mahasiswa aktif dari Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang mengikuti program magang MBKM telah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Skala psikologi merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2012), skala dipilih untuk melakukan pengukuran aspek kepribadian dan kejiwaan. Skala likert menjadi model skala dalam penelitian ini dengan menyertakan beberapa aspek dari *self-efficacy*, dukungan sosial dan kesiapan kerja yang digunakan untuk mengukur sikap, opini serta persepsi individu terhadap suatu fenomena tertentu (Riduwan, 2015). Instrumen yang digunakan berbentuk angket dengan item-item pertanyaan yang disusun dalam format tertutup, artinya responden hanya dapat memilih jawaban alternatif yang telah disediakan tanpa diberikan ruang untuk memberikan tanggapan di luar opsi tersebut (Subagyo, 2006).

Terdapat empat alternatif pilihan jawaban, STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Tidak adanya jawaban netral (N) karena bersifat makna ganda antara ragu atau belum bisa memberikan jawaban pasti. Jawaban dengan kepastian dalam penelitian ini sangat dibutuhkan, sehingga jawaban dengan makna ganda perlu dihilangkan. Selain itu, pilihan jawaban netral sering kali menyebabkan seseorang lebih cenderung memilih opsi netral karena merasa ragu pada opsi yang sebenarnya sesuai dengan kecenderungan mereka (Sutrisno, 1989). Hal tersebut akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat dijangkau dari responden. Item pernyataan diklasifikasikan menjadi 2, yaitu favorable dan unfavorable. Pernyataan

favorable diartikan sebagai pernyataan yang menunjukkan sikap positif terhadap variabel yang diteliti, sedangkan unfavorable merupakan pernyataan yang menunjukkan sikap negatif yang bertentangan dengan aspek-aspek dari variabel tersebut (Azwar, 2014). Rincian skor untuk setiap pilihan pada skala likert terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Skor Jawaban

Respon	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan tiga skala psikologi sebagai berikut:

1. Kesiapan Kerja

Penelitian ini menggunakan alat ukur kesiapan kerja WRS (*The Work Readiness Scale*) oleh Caballero dkk. (2011) yang telah dimodifikasi oleh Wijayanti (2019). Skala WRS memiliki reliabilitas sebesar 0,96, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Skala ini mengungkapkan kesiapan kerja mahasiswa melalui aspek karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Kesiapan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Kesiapan Kerja	Karakteristik pribadi	Mengetahui keterampilan pribadi	2,4	6	10
		Pengarahan diri		7	
		Pengetahuan diri		1,3,5	
		Fleksibilitas		8,9,10	
	Kecerdasan organisasi	Mengetahui profesionalitas	12,5	-	5
		Penilaian etika	13		
		Kesadaran organisasi	11		
		Kematangan diri	14		
	Kompetensi kerja	Mengetahui kemampuan berorganisasi	17,18,22	-	7
		Berpikir kritis	19,21		
		<i>Problem solving</i>	20		
		Kreativ atau inovatif	16		
	Kecerdasan Sosial	Kemampuan bekerjasama dalam tim	27	-	5
		Keterampilan interpersonal	24,25		
Kemampuan beradaptasi		23			
Kemampuan komunikasi		26			
Total					27

2. Skala *Self Efficacy*

Penelitian ini menggunakan skala *General Self Efficacy Scale* (GSES) yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem berdasarkan teori Bandura (1997) dan diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh

Novrianto dkk. (2019). Skala ini memiliki reliabilitas 0,82-0,91 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. 3 Blue Print Skala *Self Efficacy*

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
<i>Self Efficacy</i>	<i>level</i> (tingkatan)	Keyakinan individu atas kapasitasnya mengenai tingkat kesulitan tugas	4, 6, 9, 10	-	4
	<i>Strength</i> (kekuatan)	Mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, serta berusaha menghadapi hambatan dan kesulitan	1, 2, 8	-	3
	<i>Generality</i> (generalitas)	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai situasi	3, 5, 7	-	3
Total					10

3. Dukungan Sosial

Pengukuran skala pada dukungan sosial menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* Zimet dkk. (1988) yang telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani (2022). Kemudian peneliti melakukan modifikasi pada aspek *significant others* disesuaikan konteks penelitian yang semula dukungan orang spesial menjadi dukungan mentor di tempat magang tanpa mengubah jumlah butir item. 12 item skala MSPSS memiliki reliabilitas sebesar 0,93. Masing-masing aspek keluarga, teman, dan orang lain yang signifikan

menunjukkan reliabilitas 0,91, 0,89, dan 0,9 (Zimet & Canty-Mitchell, 2000).

Tabel 3. 4 Blue Print Skala Dukungan Sosial

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Dukungan Sosial	Dukungan Keluarga	Dukungan yang diterima dari anggota keluarga pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial.	3, 4, 8, 11	-	4
	Dukungan Teman	Dukungan yang diterima dari teman pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	6, 7, 9, 12	-	4
	Dukungan <i>Significant Others</i>	Dukungan yang diterima dari orang lain yang signifikan pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	1, 2, 5, 10	-	4
Total					12

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas item dalam kuesioner diuji untuk menentukan apakah setiap pernyataan mampu mencerminkan konstruk yang hendak diukur secara tepat (Ghozali, 2018). Validitas diuji menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, dengan cara menghubungkan skor tiap item dengan skor total keseluruhan. Item dinyatakan valid apabila berkorelasi signifikan dengan skor total, yang menandakan bahwa item tersebut mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten. Kriteria validitas terpenuhi jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai r hitung $>$ dari r tabel pada taraf signifikansi $0,05$ (dua sisi) (Noor, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten meskipun diterapkan secara berulang untuk mengidentifikasi objek yang sama (Sugiyono, 2013). Tingkat reliabilitas ditentukan melalui koefisien yang berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Apabila mendekati angka 1,00 menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin kuat, sebaliknya apabila semakin mendekati 0 menunjukkan reliabilitas lemah (Azwar, 2014). Menurut Wiratna (2014), penentuan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Alat ukur dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60,

sedangkan jika nilainya kurang dari batas tersebut, maka instrumen tidak reliabel.

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pendekatan analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk menginterpretasikan data secara menyeluruh sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan yang bersifat general (Sugiyono, 2013). Analisis tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kategori setiap variabel melalui perhitungan statistik deskriptif, seperti nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, serta standar deviasi. Hasil perhitungan kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan *software*.

Tabel 3. 5 Rumus Kategorisasi Data

Kategori	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan keakuratan persamaan regresi sebelum kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda. Beberapa uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1) Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan sebagai tahapan untuk mengidentifikasi normal atau tidaknya distribusi data pada masing-masing variabel. Jumlah data penelitian ini lebih dari 50, sehingga peneliti menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan *software* statistik untuk menguji normalitas. Apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$, maka distribusi data normal.

2) Uji linearitas

Pengujian linearitas sebagai prosedur untuk mengidentifikasi ada tidaknya korelasi atau pengaruh signifikan antara dua variabel (Ridwan, 2015). Melalui bantuan *software* statistik, pendekatan test for linearity diterapkan dengan ketentuan ketika nilai signifikansi deviation from linearity $> 0,05$ artinya data dinyatakan linier.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel independen dalam sebuah penelitian. Idealnya hasil data dicirikan dengan tidak ditemukannya korelasi signifikan antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *collinearity tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $< 0,01$, artinya tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen.

4) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah residual dari model regresi memiliki variasi yang konsisten atau tidak dari berbagai pengamatan. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa suatu model regresi dianggap baik apabila tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi $> 0,05$ artinya data tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Sejauh mana variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) diketahui melalui uji hipotesis. Data dalam penelitian akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk membantu memprediksi nilai variabel Y berdasarkan kontribusi nilai variabel X (Sugiyono, 2013). Hasil uji hipotesis dilihat dari nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel X dengan Y, sementara jika nilai $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antar variabel X dengan Y. Proses analisis dilakukan dengan bantuan *software* statistik.

1) Uji F

Uji F dilakukan sebagai upaya mengetahui pada model regresi apakah variabel independen (X) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria signifikansi

ditetapkan pada nilai $p < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

2) Uji T

Uji T pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Uji ini membantu mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan metode ini, variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ (Sugiyono, 2013).

3) Uji R atau Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel bebas pada variabel terikat dapat diidentifikasi melalui uji koefisien determinasi dengan rentang nilai 0 hingga 1. Apabila nilai R square mengarah ke 0, artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel. Sebaliknya, apabila R square mengarah ke 1 menunjukkan kuatnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang secara konsisten menjalankan tiga pilar utama pendidikan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tradisi akademik ini diwujudkan melalui program magang atau praktik kerja lapangan (PKL) bagi mahasiswa psikologi. PKL dirancang untuk memberikan pengalaman yang beragam kepada mahasiswa, mengembangkan potensi mereka, dan memperluas jaringan dengan berbagai lembaga mitra. Program magang MBKM merupakan salah satu jenis program PKL yang juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja dan memperluas penerapan ilmu psikologi melalui berbagai kegiatan seperti kuliah kolaboratif, magang, pemberdayaan masyarakat, inkubasi bisnis, dan riset.

Berbagai program ini dirancang untuk memberikan peluang bagi mahasiswa dalam memperluas pengetahuan dan mengembangkan kompetensi praktis sesuai dengan minat dan aspirasi karier yang mereka miliki. Mahasiswa, praktisi, dan pembimbing lapangan dapat terlibat secara aktif dalam proses belajar yang bersifat mandiri dan interaktif, serta dapat dilaksanakan di berbagai tempat tanpa batasan ruang kelas.

Mahasiswa dapat belajar melalui perpustakaan daring dan laboratorium dengan bimbingan praktisi yang pelaksanaannya dapat berlangsung di berbagai lokasi, seperti lingkungan pedesaan, perusahaan, pusat pengabdian, lembaga penelitian, maupun organisasi kemasyarakatan.

Transformasi budaya dan pengembangan ilmu psikologi untuk mendukung kemajuan bangsa dilaksanakan fakultas psikologi UIN Malang melalui interaksi yang intensif antara dunia kerja dan perguruan tinggi. Program magang MBKM bertujuan untuk mewujudkan pembelajaran yang mandiri dan fleksibel, serta menciptakan budaya pembelajaran berbasis inovasi, kreativitas, serta relevan terhadap apa yang dibutuhkan mahasiswa.

Tujuan program MBKM dijabarkan dalam buku pedoman akademik fakultas sebagai berikut:

1. Mahasiswa diharapkan memiliki kemampuan menerapkan ilmu psikologi secara mendalam, menjunjung tinggi tata krama dan nilai-nilai islami.
2. Terampil dalam mengkaji permasalahan psikologi dan berbagai pendekatan bidang ilmu lainnya.
3. Mampu mengidentifikasi kondisi psikologis individu melalui asesmen dan menyusun laporan berdasarkan kewenangan yang dimiliki.
4. Mampu menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan intervensi psikologis sesuai ranah tanggung jawab dan izin praktik.

5. Mampu melaksanakan konseling untuk mengatasi masalah psikologis.
6. Mampu menganalisis situasi sosial, ekonomi, budaya, bahasa, dan lingkungan dalam pengembangan ilmu psikologi.
7. Terampil dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan perkembangan keilmuan di ranah humaniora, sains dan teknologi, serta agama.

2. Visi dan Misi

1) Visi Program Magang MBKM UIN Malang

Visi dari program magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang adalah untuk memberikan pengalaman belajar yang aplikatif kepada mahasiswa di dunia kerja. Hal ini dicapai melalui penerapan experiential learning, yang menekankan pada pembelajaran langsung melalui pengalaman. Program ini bertujuan untuk membangun kompetensi mahasiswa secara menyeluruh, mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan implementasinya di lapangan, serta mendorong pengembangan penelitian yang relevan. Visi ini selaras dengan profil lulusan yang diharapkan oleh Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yaitu lulusan yang kompeten, siap kerja, dan mampu berkontribusi secara profesional di bidang psikologi.

2) Misi Program Magang MBKM UIN Malang

- a. Menciptakan pengetahuan yang terintegrasi, menghubungkan teori yang dipelajari di kelas dengan implementasinya di dunia nyata,

serta membekali mahasiswa agar mampu bekerja secara efektif di berbagai lingkungan, seperti masyarakat, lembaga profesi, dan instansi.

- b. Memfasilitasi pengembangan karir mahasiswa secara mandiri dan berorientasi masa depan, memberikan mahasiswa pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja.
- c. Memperluas cakupan magang MBKM ke berbagai sub-bidang psikologi, sehingga dapat merespons kebutuhan pasar kerja yang beragam
- d. Membangun kemitraan jangka panjang dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan antara Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan para pemangku kepentingan, untuk mendukung pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia profesional dalam ranah psikologi.

3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai Bulan November hingga Maret 2025, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner disebarikan secara daring menggunakan *Google Form*, kemudian dikirimkan secara pribadi kepada mahasiswa aktif Fakultas Psikologi UIN Malang peserta program magang MBKM melalui aplikasi *WhatsApp*.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Validitas item dalam kuesioner diuji guna menentukan apakah setiap pernyataan mampu mencerminkan konstruk yang hendak diukur secara tepat (Ghozali, 2018). Validitas diuji menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Kriteria validitas terpenuhi jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai r hitung $>$ dari r tabel pada taraf signifikansi $0,05$ (dua sisi) (Noor, 2011).

a. Uji Validitas *Self Efficacy*

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item Valid
			Valid	Tidak Valid	
<i>Self Efficacy</i>	<i>level</i> (tingkatan)	Keyakinan individu atas kapasitasnya mengenai tingkat kesulitan tugas	4, 6, 9, 10	-	4
	<i>Strength</i> (kekuatan)	Mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, serta berusaha menghadapi hambatan dan kesulitan	1, 2, 8	-	3
	<i>Generality</i> (generalitas)	Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai situasi	3, 5, 7	-	3
Total					10

Hasil uji validitas *self efficacy* menunjukkan secara keseluruhan 10 item *self efficacy* terbukti valid dengan nilai sig < 0,05 dan r hitung > r tabel (0,2335).

b. Uji Validitas Dukungan Sosial

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	
Dukungan Sosial	Dukungan Keluarga	Dukungan yang diterima dari anggota keluarga pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial.	3, 4, 8, 11	-	4
	Dukungan Teman	Dukungan yang diterima dari teman pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	6, 7, 9, 12	-	4
	Dukungan <i>Significant Others</i>	Dukungan yang diterima dari orang lain yang signifikan pada saat dibutuhkan untuk memberikan dukungan psikologis, fisik dan finansial	1, 2, 5, 10	-	4
Total					12

Hasil uji validitas 12 item dukungan sosial secara keseluruhan dinyatakan valid dengan nilai sig < 0,05 dengan r hitung > r tabel (0,2335).

c. Uji Validitas Kesiapan Kerja

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item valid
			Valid	Tidak Valid	
Kesiapan Kerja	Karakteristik pribadi	Mengetahui keterampilan pribadi	2,4,6		8
		Pengarahan diri	7		
		Pengetahuan diri	3,5	1	
		Fleksibilitas	9,10	8	
	Kecerdasan organisasi	Mengetahui profesionalitas	12,5	-	5
		Penilaian etika	13		
		Kesadaran organisasi	11		
		Kematangan diri	14		
	Kompetensi kerja	Mengetahui kemampuan berorganisasi	17,18,22	-	7
		Berpikir kritis	19,21		
		<i>Problem solving</i>	20		
		Kreativ atau inovatif	16		
Kecerdasan Sosial	Kemampuan bekerjasama dalam tim	27	-	5	
	Keterampilan interpersonal	24,25			
	Kemampuan beradaptasi	23			
	Kemampuan komunikasi	26			
Total					25

Hasil uji validitas kesiapan kerja menunjukkan dari 27 item yang ada terdapat 2 item yang memiliki nilai r hitung $< r$ tabel (0,2335) dan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid dan digugurkan. Oleh karena itu, jumlah item yang dapat digunakan pada skala kesiapan kerja ini berjumlah 25 item.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten meskipun diterapkan secara berulang untuk mengidentifikasi objek yang sama (Sugiyono, 2013). Menurut Wiratna (2014), penentuan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Alat ukur dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sedangkan apabila nilainya kurang dari batas tersebut, maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kesiapan Kerja	0,858	25
<i>Self Efficacy</i>	0,817	10
Dukungan Sosial	0,721	12

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap skala memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Skala kesiapan kerja memperoleh nilai 0,858, skala *self efficacy* mencapai 0,817, dan skala dukungan sosial menunjukkan nilai 0,721, semuanya berada di atas ambang batas 0,60. Dengan demikian, ketiga skala tersebut bersifat reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kategori setiap variabel melalui perhitungan statistic deskriptif, seperti nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, serta standar deviasi. Hasil perhitungan kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan *software*.

a. Uji Analisis Deskriptif

Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std.
<i>Self Efficacy</i> (X1)	71	20	40	30,62	3,955
Dukungan Sosial (X2)	71	27	48	36,94	4,535
Kesiapan Kerja (Y)	71	55	93	75,61	8,476

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui pada variabel *self efficacy* diperoleh skor terkecil 20 dan skor terbesar 40, dengan nilai rata-rata 30,62 serta standar deviasi 3,955. Selanjutnya, pada variabel dukungan sosial skor terkecil tercatat sebesar 27 dan skor terbesar 48, dengan nilai rata-rata 36,94 serta standar deviasi 4,535. Sementara itu, variabel kesiapan kerja menunjukkan nilai terkecil 55 dan terbesar 93, dengan rata-rata 75,61 serta standar deviasi 8,476.

b. Kategorisasi Data

Kategorisasi data dibagi ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pembagian ini bertujuan untuk menerjemahkan distribusi skor yang diperoleh responden ke dalam tiga level yang

berbeda. Rumus yang digunakan untuk menghitung pengelompokan, yaitu:

a) Hasil Kategorisasi *Self Efficacy*

Tabel 4. 6 Kategorisasi *Self Efficacy*

Rumus	Norma	Katagori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1SD$	$X < 26,665$	Rendah	9	12,7%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$26,665 \leq X < 34,575$	Sedang	53	74,6%
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 34,575$	Tinggi	9	12,7%
Total			71	100%

Berdasarkan hasil uji kategorisasi, tingkat *self-efficacy* mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori. Sebanyak 9 mahasiswa (12,7%) tergolong dalam kategori *self efficacy* rendah, 53 mahasiswa (74,6%) berada pada kategori *self efficacy* sedang, dan 9 mahasiswa lainnya (12,7%) termasuk pada kategori *self efficacy* tinggi.

Perhitungan sumbangan efektif (SE) juga dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan mengidentifikasi sejauh mana setiap aspek variabel independen berkontribusi pada variabel dependen dalam bentuk persentase (Hadi, 2004). Rumus sumbangan efektif adalah $SE(X)\% = \beta_{\text{tax}} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$. Berikut adalah hasil perhitungan sumbangan efektif variabel *self efficacy*:

Tabel 4. 7 Sumbangan Efektif *Self Efficacy*

Aspek	Koefisien Regresi Beta	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif Aspek	Persentase
<i>Level</i> (Tingkatan)	0,271	0,621	0,168291	16,82%
<i>Strength</i> (Kekuatan)	0,350	0,637	0,22295	22,29%
<i>Generality</i> (Generalitas)	0,147	0,515	0,075705	7,57%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai sumbangan efektif (SE) pada aspek *level* (tingkatan) sebesar 16,82%, aspek *strength* (kekuatan) sebesar 22,29%, dan aspek *generality* (generalitas) sebesar 7,57%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek *strength* (kekuatan) memberikan sumbangan efektif (SE) yang paling besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.

Peneliti juga melakukan perhitungan terhadap tiap aspek skor total variabel *self efficacy* untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing aspek pembentuk variabel *self efficacy* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk Variabel *Self Efficacy*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Persentase
<i>Level</i> (Tingkatan)	888	2174	41,8%
<i>Strength</i> (Kekuatan)	679		31,2%
<i>Generality</i> (Generalitas)	607		27,9%
Total			100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui pada aspek *level* sebesar 41,8%, aspek *strength* sebesar 31,2%, dan aspek *generality* sebesar 27,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *level* merupakan aspek pembentuk variabel *self efficacy* yang paling tinggi dengan persentase 41,8%.

b) Hasil Kategorisasi Dukungan Sosial

Tabel 4. 9 Kategorisasi Dukungan Sosial

Rumus	Norma	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1SD$	$X < 32,405$	Rendah	13	18.3%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$32,405 \leq X < 41,475$	Sedang	48	67.6%
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 41,475$	Tinggi	10	14.1%
Total			71	100%

Hasil uji kategorisasi dukungan sosial menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang terbagi ke dalam tiga kategori. Sebanyak 13 mahasiswa dengan persentase 18,3% memiliki tingkat dukungan sosial rendah, 48 mahasiswa dengan persentase 67,6% memiliki dukungan sosial pada kategori sedang, dan 10 mahasiswa lainnya dengan persentase 14,1% memiliki dukungan sosial yang termasuk dalam kategori tinggi.

Perhitungan sumbangan efektif (SE) juga dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan mengidentifikasi sejauh mana setiap aspek variabel independen berkontribusi pada variabel dependen dalam bentuk persentase (Hadi, 2004). Rumus sumbangan efektif

adalah $SE(X)\% = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$. Berikut adalah hasil perhitungan sumbangan efektif variabel dukungan sosial:

Tabel 4. 10 Sumbangan Efektif Dukungan Sosial

Aspek	Koefisien Regresi Beta	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif Aspek	Persentase
Dukungan Keluarga	0,154	0,232	0,035728	3,57%
Dukungan Teman	0,121	0,169	0,020449	2,04%
Dukungan <i>Significant Others</i>	0,414	0,434	0,179676	17,96%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai sumbangan efektif (SE) pada aspek dukungan keluarga sebesar 3,57%, aspek dukungan teman sebesar 2,04%, dan aspek dukungan *significant others* sebesar 17,96%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan *significant others* memberikan sumbangan efektif (SE) yang paling besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.

Peneliti juga melakukan perhitungan terhadap tiap aspek skor total variabel dukungan sosial guna mengidentifikasi besaran kontribusi masing-masing aspek pembentuk variabel dukungan sosial dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Aspek Pembentuk Variabel Dukungan Sosial

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Persentase
Dukungan Keluarga	884	2623	33,7%
Dukungan Teman	827		31,5%
Dukungan <i>Significant Others</i>	912		34,8%
Total			100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui pada aspek dukungan keluarga sebesar 33,7%, aspek dukungan teman 31,5%, dan aspek dukungan *significant others* sebesar 34,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan *significant others* merupakan aspek pembentuk variabel dukungan sosial yang paling tinggi dengan persentase 34,8% dan aspek dukungan teman merupakan aspek pembentuk variabel dukungan sosial yang paling rendah dengan persentase 31,5%.

c) Hasil Kategorisasi Kesiapan Kerja

Tabel 4. 12 Kategorisasi Kesiapan Kerja

Rumus	Norma	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1SD$	$X < 67,134$	Rendah	10	14,1%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$67,134 \leq X < 84,086$	Sedang	50	70,4%
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 84,086$	Tinggi	11	15,5%
Total			71	100%

Hasil uji kategorisasi kesiapan kerja pada mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang menunjukkan, sebanyak 10 mahasiswa dengan persentase 14,1% memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori rendah. Kemudian sebanyak 50 mahasiswa dengan persentase 70,4% memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang, dan

11 mahasiswa lainnya dengan persentase 15,5% memiliki kesiapan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan perhitungan terhadap tiap aspek skor total variabel kesiapan kerja untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing aspek pembentuk variabel kesiapan kerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Aspek Pembentuk Variabel Kesiapan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Persentase
Karakteristik Pribadi	1672	5368	31,1%
Kecerdasan Organisasi	1206		22,5%
Kompetensi Kerja	1474		27,5%
Kecerdasan Sosial	1016		18,9%
Total			100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui pada aspek karakteristik pribadi sebesar 31,1%, aspek kecerdasan organisasi sebesar 22,5%, aspek kompetensi kerja sebesar 27,5%, dan aspek kecerdasan sosial sebesar 18,9%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa aspek karakteristik pribadi merupakan aspek pembentuk variabel kesiapan kerja yang paling tinggi dengan persentase 31,1% dan aspek kecerdasan sosial merupakan aspek pembentuk variabel kesiapan kerja yang paling rendah dengan persentase 18,9%.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Proses pemeriksaan mengenai normal atau tidaknya distribusi data setiap variabel dilakukan melalui pengujian normalitas dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $> 0,05$, artinya data berdistribusi normal
2. Nilai signifikansi $< 0,05$, artinya data tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06397178
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.048
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,099 > 0,05$ sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linieritas

Pengujian linearitas sebagai prosedur untuk mengidentifikasi ada tidaknya korelasi atau pengaruh signifikan antara dua variabel

(Ridwan, 2015). Melalui bantuan *software* statistik, pendekatan *test for linearity* diterapkan dengan ketentuan ketika nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$ artinya data dinyatakan linier.

a) Hasil Uji Linieritas *Self Efficacy* dengan Kesiapan Kerja

Tabel 4. 15 Hasil Uji Linieritas *Self Efficacy* dengan Kesiapan Kerja

	Nilai Signifikansi
Kesiapan Kerja (Y) dengan <i>Self Efficacy</i> (X1)	0,176

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) adalah $0,176 > 0,05$ yang artinya antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja memiliki hubungan yang linear.

b) Hasil Uji Linieritas Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

	Nilai Signifikansi
Kesiapan Kerja (Y) dengan Dukungan Sosial (X2)	0,842

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi variabel dukungan sosial (X2) adalah $0,842 > 0,05$ yang artinya antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja memiliki hubungan yang linear.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel independen dalam sebuah penelitian. Idealnya hasil data dicirikan dengan tidak

ditemukannya korelasi signifikan antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *collinearity tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $< 0,01$, artinya tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,879	1,138
Dukungan Sosial (X2)	0,879	1,138

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai tolerance variabel *self efficacy* dan dukungan sosial adalah $0,879 > 0,01$ dan nilai VIF $1,138 < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data *self efficacy* dan dukungan sosial.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah residual dari model regresi memiliki variasi yang konsisten atau tidak dari berbagai pengamatan. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa suatu model regresi dianggap baik apabila tidak mengalami heterokedastisitas. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi $> 0,05$ artinya data tidak mengalami heterokedastisitas.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
<i>Self Efficacy</i>	0,965
Dukungan Sosial	0,421

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai sig variabel *self efficacy* sebesar 0,965 dan nilai sig variabel dukungan sosial sebesar 0,421. Kedua variabel tersebut memiliki nilai sig > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Hipotesis

Sejauh mana variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) diketahui melalui uji hipotesis. Data dalam penelitian akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk membantu memprediksi nilai variabel Y berdasarkan kontribusi nilai variabel X (Sugiyono, 2013). Hasil uji hipotesis dilihat dari nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi (p) > 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel X dengan Y, sementara jika nilai p < 0,05, artinya terdapat pengaruh antar variabel X dengan Y. Proses analisis dilakukan dengan bantuan *software* statistik.

a. Uji F

Tabel 4. 19 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.454.935	2	1.227.467	32.427	.000 ^b
	Residual	2.574.023	68	37.853		
	Total	5.028.958	70			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel *self efficacy* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

b. Uji T

Tabel 4. 20 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.399	7.157		3.130	.003
1 Self Efficacy (X1)	1.302	.198	.608	6.563	.000
Dukungan Sosial (X2)	.361	.173	.193	2.087	.041

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima. Selain itu, nilai signifikansi variabel dukungan sosial adalah $0,041 < 0,05$. Dengan begitu, dapat ditarik kesimpulan variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk menghitung dan memperkirakan kontribusi yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat. Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 hingga 1, apabila nilai R square mengarah ke 0 artinya tidak terdapat hubungan antar variabel. Sebaliknya, apabila R square mengarah ke 1 artinya terdapat pengaruh yang kuat dari variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.473	6.15250

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,488 atau 48,8% yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan dukungan sosial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 48,8% dan sisanya, yaitu sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Parsial *Self Efficacy*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.447	6.300

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,455 atau 45,5% yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* secara parsial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 45,5%.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Parsial Dukungan Sosial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.152	7.806

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,164 atau 16,4% yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial secara parsial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 16,4%.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Self Efficacy*, Dukungan Sosial, dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Berdasarkan hasil uji kategorisasi data *self-efficacy* pada 71 mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, tinggi. Sebanyak 9 mahasiswa dengan persentase 12,7% memiliki tingkat *self-efficacy* rendah, 53 mahasiswa dengan persentase 74,6% berada pada kategori sedang, dan 9 mahasiswa lainnya dengan persentase 12,7% termasuk dalam kategori tinggi.

Mayoritas mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki tingkat *self efficacy* pada kategori sedang. Artinya, mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki keyakinan yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan selama magang, namun masih mengalami keraguan ketika menghadapi situasi baru yang menantang. Menurut Edwin & Widjaja (2020), dalam penelitian mengungkapkan bahwa individu dengan *self efficacy* sedang memandang pekerjaan yang dihadapinya berada pada tingkat menengah, mampu menguasai kurang lebih separuh dari aspek pekerjaan yang ditanganinya, serta memiliki keyakinan yang tidak terlalu tinggi namun juga tidak rendah terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa aspek *level* (tingkatan) adalah aspek pembentuk variabel *self efficacy* yang memberikan kontribusi terbesar dengan persentase 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi terhadap tingkat kesulitan tugas yang dihadapi lebih banyak mempengaruhi keyakinan diri mereka secara keseluruhan. Mahasiswa memiliki persepsi yang baik terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan tugas selama magang dan mampu menyesuaikan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Pada aspek *strength* (kekuatan) memiliki persentase 31,2%, yang berarti keyakinan mahasiswa terhadap kompetensi yang dimiliki dalam mencapai tujuan cukup baik. Mereka memiliki ketahanan yang cukup dalam menghadapi hambatan dan tantangan selama program magang MBKM. Mereka percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, meskipun dalam beberapa kasus mungkin masih memerlukan dorongan dari lingkungan sekitar untuk memperkuat kepercayaan diri tersebut.

Pada aspek *generality* (generalitas) memiliki kontribusi yang paling rendah, yaitu 27,9%. Rendahnya aspek *generality* menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung belum mampu secara konsisten menerapkan keyakinan diri mereka di berbagai situasi atau konteks yang berbeda.

Mereka mungkin percaya diri dalam lingkungan atau tugas tertentu, namun masih ragu saat dihadapkan dengan tugas baru yang lebih kompleks atau menantang.

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang mayoritas memiliki tingkat *self efficacy* pada kategori sedang (74,6%). Mereka memiliki kekuatan pada aspek level (tingkatan) yang menunjukkan kemampuan dalam menilai tingkat kesulitan tugas dan menyesuaikan kemampuan mereka, serta memiliki keyakinan yang cukup terhadap kompetensi yang dimiliki (*strength*). Namun, mahasiswa masih perlu meningkatkan aspek generalitas agar dapat menerapkan keyakinan dan kemampuan mereka secara konsisten pada berbagai situasi yang berbeda.

Peningkatan pada aspek generalitas akan membantu mahasiswa dalam menerapkan keyakinan diri mereka di berbagai konteks pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka secara keseluruhan. Sebagaimana dijelaskan oleh Latif dkk. (2017), bahwa mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berpikir positif dan berusaha untuk mengatasi segala hal yang dihadapi dalam dunia kerja serta yakin akan kemampuan dirinya untuk mengatasi hambatan dan mencapai kesuksesan.

Pada hasil analisis kategorisasi dukungan sosial terhadap 71 mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang, menunjukkan bahwa sebanyak 13 mahasiswa dengan persentase 18,3%

memiliki dukungan sosial pada kategori rendah. Kemudian, terdapat 48 mahasiswa dengan persentase 67,6% yang memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori sedang. Selain itu, sebanyak 10 mahasiswa dengan persentase 14,1% memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori tinggi.

Mayoritas mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang merasakan adanya dukungan sosial yang cukup, namun kurang optimal atau tidak mencakup seluruh aspek dukungan yang dibutuhkan selama menjalani program magang.

Sejalan dengan hasil analisis persentase masing-masing aspek dukungan sosial menunjukkan bahwa aspek dukungan dari *significant other* (orang yang signifikan) merupakan aspek yang memiliki kontribusi paling tinggi, yaitu sebesar 34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi mendapatkan dukungan yang signifikan dari orang-orang yang dianggap penting seperti dosen pembimbing, mentor di tempat magang, atau rekan kerja. Dukungan dari pihak-pihak ini sangat berperan dalam memberikan bimbingan, bantuan praktis, dan dukungan psikologis yang diperlukan selama proses magang yang nantinya akan menunjang kesiapan kerja mahasiswa.

Pada aspek dukungan keluarga memiliki persentase 33,7%, yang menunjukkan bahwa keluarga tetap menjadi sumber dukungan yang kuat

bagi mahasiswa magang. Keluarga memberikan dukungan emosional, motivasi, dan bantuan finansial yang dibutuhkan mahasiswa dalam menjalani program magang. Sementara itu, aspek dukungan teman memiliki kontribusi paling rendah yaitu 31,5%. Rendahnya persentase dukungan dari teman mengindikasikan bahwa tidak semua mahasiswa merasa memiliki hubungan yang cukup kuat atau terbuka dengan teman-teman sebayanya selama magang. Kemungkinan besar, perbedaan lokasi penempatan magang dan rutinitas masing-masing atau karena perbedaan fokus dan prioritas membuat interaksi sosial antar teman menjadi terbatas, sehingga rasa kebersamaan dan dukungan emosional dari rekan sebayanya tidak terlalu intens.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat dukungan sosial mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang mayoritas berada pada kategori sedang. Dukungan dari *significant others* seperti dosen, mentor, atau rekan kerja memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk persepsi dukungan sosial mahasiswa. Dukungan keluarga tetap menjadi fondasi penting, namun tidak dominan. Sementara itu, dukungan dari teman menjadi aspek yang paling rendah diantara aspek lainnya. Secara keseluruhan ketiga aspek dukungan sosial ini masih berada pada tingkat yang cukup memadai untuk mendukung kesiapan kerja mahasiswa. Keseimbangan dukungan dari berbagai pihak ini penting untuk membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia

kerja, karena setiap aspek dukungan memberikan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan dengan hasil penelitian Utami (2016), Sari (2017) dan Ningsih dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan signifikan pada kesiapan kerja. Dengan kata lain, tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu.

Hasil uji kategorisasi data kesiapan kerja pada 71 mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, tinggi. Sebanyak 9 mahasiswa dengan persentase 12,7% memiliki tingkat kesiapan kerja rendah, 53 mahasiswa dengan persentase 74,6% berada pada kategori sedang, dan 9 mahasiswa lainnya dengan persentase 12,7% termasuk dalam kategori tinggi.

Mayoritas mahasiswa menunjukkan tingkat kesiapan kerja sedang. Artinya mahasiswa memiliki beberapa keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang cukup untuk dapat terjun dalam dunia kerja, namun masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa aspek karakteristik pribadi memberikan kontribusi paling besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yakni sebesar 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh cara pandang mereka terhadap diri sendiri, termasuk pemahaman terhadap kemampuan diri, pengarahan diri,

pengetahuan diri, serta fleksibilitas yang baik dalam menghadapi situasi kerja.

Pada aspek kompetensi kerja memiliki kontribusi sebesar 27,5%, artinya mahasiswa memiliki kemampuan untuk berorganisasi, berpikir kritis, *problem solving*, serta kreativitas dalam menjalankan tugas-tugas dengan cukup baik. Kemudian, pada aspek kecerdasan organisasi memiliki kontribusi 22,5%, yang berarti mahasiswa sudah mulai memahami struktur organisasi dan kesadaran pada aturan perusahaan yang mencakup profesionalitas dan penilaian etika kerja. Namun, aspek ini belum terlalu kuat, kemungkinan karena masih terbatasnya pemahaman tentang dinamika organisasi atau belum adanya pengalaman kerja yang cukup mendalam.

Pada aspek kecerdasan sosial memiliki persentase yang paling rendah dibanding aspek lainnya yaitu 18,9%. Rendahnya kecerdasan sosial menunjukkan bahwa mahasiswa masih memerlukan pengembangan lebih lanjut dalam kerjasama tim, komunikasi interpersonal, kemampuan komunikasi dan adaptasi sosial di lingkungan kerja. Rendahnya aspek ini bisa disebabkan oleh perbedaan budaya kerja, minimnya interaksi langsung, atau kurangnya keterlibatan sosial yang intens selama proses magang.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang mayoritas

memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori sedang (74,6%). Kekuatan utama mahasiswa terletak pada karakteristik pribadi (31,1%) yang mencerminkan ketahanan mental, pemahaman diri, dan kemauan untuk berkembang. Diikuti oleh kompetensi kerja (27,5%) yang menunjukkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas. Namun, masih terdapat area yang perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kecerdasan sosial (18,9%) dan kecerdasan organisasi (22,5%). Peningkatan pada aspek-aspek yang masih lemah ini akan mempersiapkan mahasiswa agar lebih tangguh menghadapi tuntutan dunia kerja yang sesungguhnya.

Menurut Pool & Sewell (2007), kesiapan kerja yang optimal dapat dicapai dengan memenuhi beberapa aspek penting, yaitu memiliki keahlian yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan, kepribadian yang mendukung, kecerdasan, serta wawasan yang luas. Selain itu, kemampuan berpikir yang mendalam juga diperlukan, sehingga individu mampu membuat keputusan yang tepat dan merasa nyaman dengan pilihan pekerjaannya. Hal-hal tersebut berperan besar dalam mendukung kesuksesan individu, khususnya di dunia kerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Berdasarkan hasil uji t pada regresi linier berganda diketahui nilai signifikansi variabel *self efficacy* adalah $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebanyak 45,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel

self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Besarnya kontribusi *self efficacy* menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor internal yang penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. *Self efficacy* yang baik dapat membangun keyakinan diri mahasiswa untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi situasi kerja yang baru, mampu mengambil inisiatif, serta lebih siap untuk mengembangkan keterampilan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan selama magang.

Menurut Howard (2008), *self-efficacy* menentukan perilaku seseorang seperti, sekuat apa ia bertahan saat menghadapi kesulitan, dan bagaimana kesuksesan dan kegagalan tugas tertentu memengaruhi perilakunya di masa yang akan datang. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin membuat dirinya yakin dan berpikir positif bahwa ia memiliki kemampuan untuk berhasil, sehingga mereka akan berusaha mengatasi segala tantangan dalam situasi kerja (Latif dkk., 2017).

Hasil analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa aspek *strength* (kekuatan) memberikan kontribusi paling besar terhadap kesiapan kerja, yaitu sebesar 22,29%. Hal ini menunjukkan bahwa kuatnya keyakinan mahasiswa pada kemampuannya dalam menghadapi

tantangan kerja sangat memengaruhi tingkat kesiapan kerja mereka. Mahasiswa dengan *strength* (kekuatan) yang tinggi memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas selama masa magang meskipun mengalami berbagai rintangan dan kesulitan.

Pada aspek *level* (tingkatan) berkontribusi sebesar 16,82% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, persepsi mahasiswa terhadap tingkat kesulitan tugas juga cukup memengaruhi kesiapan kerja mereka. Mahasiswa yang mampu menilai tingkat kesulitan tugas dengan tepat dan merasa yakin dapat menyelesaikannya cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja. Kemampuan untuk mengukur dan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan tingkat kesulitan tugas membantu mahasiswa dalam merencanakan strategi dan mempersiapkan diri dengan lebih baik.

Pada aspek *generality* (generalitas) merupakan aspek yang berkontribusi paling rendah dibanding aspek lainnya yaitu 7,57%. Rendahnya aspek generalitas menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa untuk menerapkan keyakinan diri mereka secara konsisten di berbagai situasi dan konteks yang berbeda masih perlu dikembangkan. Hal ini dapat dipahami mengingat mahasiswa magang MBKM masih dalam tahap pembelajaran dan adaptasi, sehingga keyakinan mereka mungkin masih terbatas pada situasi tertentu dan belum konsisten diterapkan secara menyeluruh pada berbagai situasi kerja yang beragam.

Berdasarkan hasil analisis di atas, upaya yang harus dilakukan untuk dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa adalah dengan fokus memaksimalkan penguatan keyakinan diri (*strength*) dalam menghadapi tantangan dengan cara memberikan ruang kepada mahasiswa untuk menghadapi tantangan nyata dalam dunia kerja secara bertahap disertai bimbingan agar terbiasa mengelola tekanan dan tetap percaya pada kemampuannya sendiri. Kemudian, untuk mengoptimalkan aspek *level*, mahasiswa dapat melakukan evaluasi mengenai tingkat kesulitan tugas, strategi yang digunakan, dan hasil yang dicapai untuk membantu mahasiswa dalam memahami kekuatan dan keterbatasan dirinya. Sementara itu, untuk mengembangkan aspek generalitas mahasiswa perlu mendapatkan kesempatan mencoba tugas-tugas yang bervariasi untuk memperkaya pengalamannya. Dengan begitu, mereka dapat lebih percaya diri dalam menerapkan kemampuannya di berbagai jenis pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan teori *self-efficacy* yang dikembangkan oleh Bandura (1997), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi *level*, *strength*, dan *generality*, yang semuanya berperan dalam menentukan bagaimana individu berpikir, merasa, dan bertindak. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan cenderung lebih gigih, optimis, dan adaptif ketika menghadapi tantangan. Dalam konteks kesiapan kerja, keyakinan diri dalam menghadapi tantangan (*strength*) menjadi aspek

yang berhubungan langsung dengan motivasi, ketahanan, dan performa kerja. Sedangkan aspek *level* penting untuk menyesuaikan tugas dengan kemampuan yang dimiliki, dan aspek *generality* penting dalam mengembangkan fleksibilitas dan adaptasi pada situasi kerja yang beragam.

Hasil penelitian ini, selaras dengan penelitian Yuwanto (2016) dan Pratiwi dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *self efficacy*. Adapun penelitian Wijikapindho dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 4,1% terhadap kesiapan kerja, hal ini menunjukkan apabila individu memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan *self-efficacy* dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Hasil uji t pada regresi linier berganda diketahui nilai signifikansi variabel dukungan sosial adalah $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebanyak 16,4%. Sehingga dapat disimpulkan variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Besarnya kontribusi dukungan

sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa menunjukkan bahwa lingkungan sosial turut serta berperan dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Dukungan sosial memberikan rasa aman yang memungkinkan mahasiswa untuk mengeksplorasi kemampuan mereka tanpa takut akan penolakan. Mahasiswa yang merasa didukung secara sosial cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih kuat, merasa tidak sendirian ketika menghadapi tantangan, dan memiliki tempat untuk berdiskusi saat menemui kesulitan. Hal ini membuat mereka lebih siap secara mental dan emosional untuk menghadapi kecemasan dan stress yang sering muncul saat menghadapi transisi dari lingkungan akademik ke dunia kerja. Dengan adanya dukungan sosial, mahasiswa juga cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi untuk belajar, mencoba hal baru, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang akan berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja mereka.

Dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang merasakan bahwa dirinya disayangi, diperhatikan, dihargai dan ditolong, serta mendapatkan dukungan yang meliputi adanya dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial (Sarafino & Smith, 2011). Ogden (2007) menjelaskan bahwa dukungan sosial sering digunakan untuk merujuk pada

kenyamanan, perhatian, harga diri yang dirasakan karena individu menerima bantuan dari orang lain. Menurut Zimet dkk. (1988) dukungan sosial dapat diterima individu dari keluarga, teman, serta orang istimewa di sekitarnya.

Noviyanti dan Dwarawati (2023) menyatakan dukungan orang sekitar dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu. Pada mahasiswa, orang tua masih terlibat dalam perkuliahannya dengan memberikan dukungan secara finansial dan emosional untuk menunjang kesiapan kerja mahasiswa (Alfikalia, 2017). Hasil penelitian Utami (2016), menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan signifikan pada kesiapan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Sari (2017) dan Ningsih dkk. (2021), menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki individu.

Hasil analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa aspek dukungan *significant others* berkontribusi paling besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang dengan persentase 17,96%. Bantuan yang diberikan oleh orang-orang yang dianggap penting seperti dosen, mentor magang, rekan kerja memiliki pengaruh yang besar dalam membentuk kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Dukungan dari *significant others* dianggap relevan karena

mereka memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih spesifik terkait dunia kerja, sehingga dapat memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang lebih tepat sasaran untuk mengembangkan kesiapan kerja mahasiswa.

Pada aspek dukungan keluarga memiliki kontribusi sebesar 3,57%, meskipun kontribusinya tidak sebesar dukungan *significant others* keluarga tetap memegang peran penting sebagai penyedia dukungan emosional dan finansial. Dukungan keluarga, terutama dalam bentuk motivasi dan bantuan materiil, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi mahasiswa untuk fokus selama menjalani proses magang. Ketika mahasiswa merasa didukung oleh keluarga, mereka cenderung lebih tenang dan termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya dalam dunia kerja.

Pada aspek dukungan teman merupakan aspek yang berkontribusi paling rendah dibanding aspek lainnya yaitu 2,04%. Rendahnya kontribusi aspek ini menunjukkan bahwa meskipun kehadiran teman sebaya bisa menjadi sumber dukungan emosional atau informasi, namun pengaruhnya terhadap kesiapan kerja masih terbatas. Teman-teman sebaya umumnya memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relatif sama tentang dunia kerja, sehingga dukungan yang diberikan kurang efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja dibandingkan dengan dukungan dari pihak yang lebih berpengalaman.

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat diketahui beberapa upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa seperti perlu

dioptimalkannya peran *significant others* seperti dosen, mentor magang, dan rekan kerja dengan cara menyusun program pendampingan (mentoring) yang melibatkan dosen pembimbing lapangan dan alumni yang telah sukses di dunia kerja untuk berbagi pengalaman. Selain itu, lembaga tempat magang juga dapat dilibatkan dalam memberikan bimbingan dan umpan balik yang membangun selama proses magang agar mahasiswa dapat mengevaluasi dan meningkatkan kompetensinya.

Kontribusi dukungan keluarga dan dukungan teman tidak sebesar *significant others*, tetapi keduanya berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan perlu dioptimalkan. Oleh karena itu, orang tua diharapkan dapat menunjukkan dukungan secara emosional seperti memberikan semangat, menciptakan komunikasi yang baik dan menunjukkan apresiasi atas usaha anak dalam menjalani proses magang. Bentuk dukungan sederhana seperti mendengarkan cerita anak, memberikan kepercayaan, serta menghindari tekanan yang berlebihan dapat membantu mahasiswa merasa lebih tenang dan fokus selama menjalani dunia kerja. Pada aspek dukungan teman dapat diatasi dengan menciptakan kelompok diskusi antar peserta magang. Dengan begitu, mahasiswa dapat saling bertukar pengalaman, berbagi informasi tentang tantangan magang, dan memberi semangat satu sama lain. Dukungan emosional dari sesama teman dapat membantu mahasiswa merasa tidak sendirian dalam proses adaptasi terhadap dunia kerja.

4. Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda diketahui nilai signifikansi variabel *self efficacy* dan dukungan sosial adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel *self efficacy* dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang dengan kontribusi pengaruh sebanyak 0,448 atau 44,8% dan sisanya, yaitu sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, diketahui bahwa pada variabel *self efficacy* secara parsial memiliki kontribusi sebesar 45,5% dan dukungan sosial berkontribusi sebesar 16,4% terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.

Hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara *self efficacy* dan dukungan sosial yang saling memperkuat dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. *Self efficacy* yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, yang mencakup persepsi individu terhadap tingkat kesulitan tugas (*level*), keyakinan terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan (*strength*), dan kemampuan menerapkan keyakinan diri di berbagai situasi (*generality*), akan semakin kuat ketika individu mendapat dukungan sosial yang memadai dari lingkungan sosialnya.

Dukungan sosial yang positif dari berbagai aspek, seperti dukungan keluarga, teman, dan *significant others* (dosen, mentor, atau rekan kerja) akan memperkuat keyakinan diri mahasiswa bahwa mereka mampu berhasil di dunia kerja. Proses ini berlangsung secara timbal balik, dimana mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih aktif mencari dan memanfaatkan dukungan sosial yang tersedia di sekitarnya. Sementara dukungan yang diterima akan semakin meningkatkan rasa percaya dirinya. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi yang kuat untuk menghadapi transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi dan mendapat dukungan sosial yang memadai cenderung lebih siap secara mental, emosional, dan praktis untuk menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, seperti beradaptasi dengan lingkungan baru, menyelesaikan tugas dengan baik, dan membangun hubungan kerja yang positif.

Self-efficacy memberikan kontribusi yang lebih besar (45,5%) dibanding dukungan sosial (16,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri, karena tindakan yang dilakukan oleh individu pada dasarnya didorong terlebih dahulu oleh hal-hal yang berasal dari dirinya sendiri (Amanullah, 2020). Kesiapan kerja sangat bergantung pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi tugas dan tantangan di lingkungan kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Howard (2008), *self-efficacy* menentukan perilaku seseorang seperti, sekuat apa ia bertahan saat menghadapi kesulitan, dan bagaimana kesuksesan dan kegagalan tugas tertentu memengaruhi perilakunya di masa yang akan datang. Mahasiswa yang merasa yakin dengan kemampuannya akan lebih percaya diri saat menghadapi situasi baru, lebih mandiri dalam mengambil keputusan, dan lebih aktif dalam menyelesaikan tanggung jawab magangnya. Sementara itu, dukungan sosial berperan sebagai faktor pendukung atau pelengkap, yang dapat memperkuat rasa percaya diri mahasiswa. Dukungan dari keluarga, teman, dan orang-orang yang signifikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan nyaman, namun efeknya cenderung bersifat tidak langsung membuat seseorang menjadi siap kerja. Dukungan sosial biasanya bekerja melalui faktor lain, misalnya dengan meningkatkan *self-efficacy* terlebih dahulu, baru kemudian membantu kesiapan kerja meningkat.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Prakoso & Affandi (2023) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi lebih dominan (7,96%) dibanding dukungan sosial (5,73) pada kesiapan kerja siswa SMK YPM 8 Sidoarjo. Begitu juga penelitian oleh Ferrari & Lestari (2020) yang menunjukkan efikasi diri dan dukungan sosial memiliki hubungan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta, dimana efikasi diri

berkontribusi lebih tinggi (85,7%) dibanding dukungan sosial (84,4%) dalam mempengaruhi kesiapan kerja.

Secara keseluruhan, pengembangan kesiapan kerja mahasiswa membutuhkan peran aktif dari dalam diri mahasiswa dan juga dukungan lingkungan sosial di sekitarnya. Penting bagi mahasiswa untuk menyadari bahwa *self efficacy* berperan besar dalam membentuk kesiapan kerja. Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan aktif mengembangkan potensi diri dengan cara mengikuti pelatihan keterampilan yang relevan untuk memperkaya pengalaman serta meningkatkan rasa percaya diri. Selain itu, mahasiswa diharapkan dapat membangun relasi yang baik, terutama dengan significant others yang memiliki pengaruh terbesar dalam kesiapan kerja. Mahasiswa perlu memanfaatkan kesempatan untuk berkonsultasi secara rutin dengan dosen pembimbing, aktif berkomunikasi dengan mentor di tempat magang, dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja sebagai upaya untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu jumlah sampel yang sedikit dan karakteristik sampel yang belum dibahas lebih dalam sehingga hasilnya kurang dapat menggambarkan mengenai pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara keseluruhan. Selain itu, dalam penelitian ini belum terdapat variabel mediator ataupun moderator.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tingkat *Self Efficacy*, Dukungan Sosial, dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Mayoritas mahasiswa magang MBKM memiliki *self-efficacy* pada kategori sedang (74,6%), menunjukkan keyakinan yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas, namun masih ragu ketika dihadapkan pada situasi baru. Aspek level memberi kontribusi terbesar (41,8%), yang menunjukkan mahasiswa mampu menilai dan menyesuaikan diri terhadap kesulitan tugas. Sebaliknya, aspek generalitas berkontribusi paling terendah (27,9%) mengindikasikan ketidakmampuan mahasiswa dalam menerapkan keyakinan diri secara konsisten di berbagai situasi.

Mayoritas mahasiswa magang MBKM memiliki dukungan sosial pada kategori sedang (67,6%), yang berarti terdapat dukungan sosial yang cukup baik namun kurang optimal. Dukungan dari *significant others* seperti dosen pembimbing, mentor, dan rekan kerja memberikan kontribusi terbesar (34,8%), diikuti oleh dukungan keluarga (33,7%). Dukungan dari teman memiliki kontribusi terendah (31,5%), kemungkinan disebabkan oleh perbedaan lokasi penempatan magang dan keterbatasan interaksi sosial antar teman sebaya.

Mayoritas mahasiswa (74,6%) menunjukkan tingkat kesiapan kerja pada kategori sedang, yang berarti mereka memiliki keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang cukup untuk memasuki dunia kerja namun masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Aspek karakteristik pribadi memberikan kontribusi terbesar (31,1%), menunjukkan kekuatan mahasiswa dalam hal ketahanan mental, pemahaman diri, dan kemauan untuk berkembang. Namun, aspek kecerdasan sosial memiliki kontribusi terendah (18,9%), mengindikasikan perlunya pengembangan lebih lanjut dalam kerjasama tim, komunikasi interpersonal, dan adaptasi sosial di lingkungan kerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang, dengan kontribusi sebesar 45,5%.

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang, dengan kontribusi sebesar 16,4%.

4. Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang, dengan kontribusi sebesar 44,8%. *Self-efficacy* dan dukungan sosial saling berkaitan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih aktif mencari dan memanfaatkan dukungan sosial yang tersedia, sementara dukungan yang diterima akan semakin meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa. Proses ini berlangsung secara timbal balik, saling mendukung dan menciptakan kesiapan kerja yang optimal.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan aktif mengembangkan potensi diri dengan cara mengikuti pelatihan keterampilan yang relevan untuk memperkaya pengalaman serta meningkatkan rasa percaya diri. Selain itu, mahasiswa diharapkan dapat membangun relasi yang baik, terutama dengan

significant others yang memiliki pengaruh terbesar dalam kesiapan kerja. Mahasiswa perlu memanfaatkan kesempatan untuk berkonsultasi secara rutin dengan dosen pembimbing, aktif berkomunikasi dengan mentor di tempat magang, dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja sebagai upaya untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Institusi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan memperhatikan *self-efficacy* mereka melalui pemberian dukungan dan sumber daya yang membantu pengembangan kemampuan pribadi, seperti program mentoring dengan alumni atau profesional, seminar tentang kesiapan kerja, pelatihan keterampilan kerja. Selain itu, dosen pembimbing juga perlu memberikan dukungan penuh dengan aktif terlibat dalam proses magang mahasiswa dengan memastikan program magang memberikan pengalaman praktis yang relevan, memberikan bimbingan, serta melakukan evaluasi berkala agar mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja.

3. Bagi Pihak Perusahaan Mitra Magang

Diharapkan dapat memberikan bimbingan dan umpan balik yang membangun kepada mahasiswa agar mereka dapat mengembangkan kemampuan dan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas kerja. Selain itu, pihak perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan membangun budaya kerja yang terbuka,

kolaboratif, dan memberikan kesempatan belajar bagi mahasiswa magang agar mereka dapat meningkatkan keterampilan sekaligus merasa percaya diri dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat dilakukan dengan sampel yang lebih luas, dengan melibatkan sampel dari berbagai fakultas dan universitas untuk dapat meningkatkan generalisasi hasil mengenai pengaruh *self efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian lanjutan juga disarankan untuk memperdalam hasil analisis dengan menambahkan variabel mediator ataupun moderator, serta menganalisis karakteristik sampel secara kompleks, seperti dengan cara menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa berdasarkan jenis kelamin, fakultas dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *European Journal of Education*, 2(3), 133–140.
- Alfikalia, A. (2017). Keterlibatan Orangtua Dalam Pendidikan Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 42–54. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v8i1.128>
- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press.
- Amanullah, M. N. (2020). Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Naskah Publikasi)
- Ambarwati, N., & Rusdarti. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 831–843. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42409>
- Amseke, F. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 65–81. <https://ejournal.upg45ntt.ac.id/ciencias/article/view/17>
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariani, T., Triyanti, M., Nawawi, S., Mukharomah, E., Rusdi, M., & Asyhar, R. (2024). Analisis Kendala Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MB-KM) bagi Mahasiswa. *Jurnal Perspektif Pendidikan*, 18(1), 1–15. <https://doi.org/10.31540/jpp.v18i1.2832>
- Atlay, M., & Haris, R. (2000). An institutional approach to developing students 'transferable' skills. *Innovation in Education & Training International*, 37:1, 76-84. <https://doi.org/10.080/135580000362115>.
- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Data statistik pengangguran*. 36, 1–28.
- Bandura, A. (1983). Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 464–469.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bhakti, Y. B., Simorangkir, M. R. R., Tjalla, A., & Sutisna, A. (2022). Kendala

- Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Mbkm) Di Perguruan Tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 783. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.12865>
- Brady, R. P. (2009). *Work Readiness Inventory Administrator's Guide*. Diunduh dari <http://www.jist.com/work-readiness-inventory>
- Bustan, J. (2014). Pengaruh Prestasi, Locus of Control, Resiko, Ambiguity Tolerance, Percaya Diri, dan Inovasi terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Orasi Bisnis*, 11, 60–67.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess Work Readiness in College Graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a Graduate-Centred Understanding of Work Readiness: An Exploratory Study of Australian Undergraduate Students' Perceptions of Their Employability. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 278–288. <https://doi.org/10.1016/J.IJME.2015.07.002>
- Dede Yuwanto. (2016). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa yang Sedang Mempersiapkan Skripsi. Skripsi. Universitas Lambung Mangkurat.
- Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Magang dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Edwin, E., & Widjaja, Y. (2020). Hubungan self efficacy dengan pencapaian akademik mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara. *Tarumanagara Medical Journal*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.24912/tmj.v3i1.9723>
- Ferrari, A. S., & Lestari, R. (2020). Hubungan antara Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–18.
- Ghufron, M. N. (2017). Penyesuaian Akademik Tahun Pertama Ditinjau dari Efikasi Diri Mahasiswa. *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.21043/konseling.v1i1.3860>
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Jurnal Analisa*, 20(1), 103.
- Holyoak, L. (2013). Are all internships beneficial learning experiences? An exploratory study. *Education and Training*, 55(6), 573–583. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2012-0024>
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Isharyoto, C. M. (2022). Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. *Prosiding: Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 7, 000, 243–249.
- Juriah. (2019). Pengaruh Soft skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and Employability Prospects: Assessing Student's Work Readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning Curriculum and Employability in Higher Education*. London: Routledge Falmer.
- Latif, A., Yusuf, A.M., & Effendi, Z.M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6 (1), 29-38. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lau PL, Baranovich D-L, Leong KE, Leong3 E. (2018). Enhancing Work Readiness: A Review of Career Development of Adolescent in Malaysia. *Int. J. Educ. Psychol. Couns.* 3(8):13 – 20.
- Hidayati, L., Amanda, R., Samara, S., Agustin, Y., & Sukatin, S. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Siswa (Definisi Kesejahteraan Subjektif). *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 1(3), 177–185. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v1i3.491>
- Mahapsari. (2013). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta NASKAH. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Marisa P. Sagita, Azhar E. Hami, & Zahrotur R. Hinduan. (2020). Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 296–313.

- Mashigo, A. L. (2014). Factors Influencing Work Readiness of Graduates: An Exploratory Study. Thesis Degree of Master of Commerce (Industrial Psychology), Stellenbosch University.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).
- Ningsih, E. A., Yudiani, E., & Despiana, D. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Setia Darma Palembang Eka Agustia Ningsih. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(2), 154–165.
- Noviyanti, A., & Dwarawati, D. (2023). Studi Kontribusi Career Exploration terhadap Work Readiness pada Fresh Graduate di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7353>
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self-Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1.
- Ogden, J. (2007). *Health Psychology* (4th ed.). Open University Press.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Prakoso, S. R., & Affandi, G. R. (2023). Peranan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK YPM 8 Sidoarjo. *UMSIDA Preprints Server, Di*, 1–9.
- Pratiwi, I., Rorong, A. J., & Rares, J. J. (2023). Pengaruh Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka Magang terhadap Kompetensi Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Indah. *Jurnal Administrasi Publik*, IX(2), 1–16.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rimper, R. Rinna & K. Lotje. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Journal Emba*, 2(4): 413–423.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16 ed.). (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rodiyah, R. (2021). Implementasi program merdeka belajar kampus merdeka di era digital dalam menciptakan karakter mahasiswa hukum yang berkarakter dan profesional. In *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang* (Vol. 7, No. 2, pp. 425-434).

- Rosliani, N., & Ariati, J. (2016). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (Ilmpi). *Jurnal EMPATI*, 5(4), 744–749. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15410>
- Sabriadi, H., & Wakia, N. (2021). Problematika Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 175–184.
- Sandi, M. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dengan Minat Belajar Siswa-Siswi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 208–214. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i2.4365>
- Sari, E. R. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Farmasi Samarinda. *Jurnal Psikologi Unmul*, 5(2), 353-367.
- Sarafino E. P. & Smith, T. W. (2011). *Healthy Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Son, Inc.
- Subagyo, P. J. (2006). *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, W., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian Version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Sunandayani, S. W. N., & Mislinawati. (2023). Kendala Mahasiswa Pgsd Fkip Universitas Syiah Kuala Dalam Mengikuti Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Usk Unggul. *Journal Tunas Bangsa*, 1(2), 71–80. <https://ejournal.bbg.ac.id/tunasbangsa>
- Suryani, C. (2017). Dukungan Sosial di Media Sosial. *Bunga Rampai Komunikasi Indonesia*, 251–261. <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/13386>
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 30–41.
- Sutrisno, H. (1989). *Metodologi Research Jilid I & II*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Stevani, O., & Yulhendri, D. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self-Efficacy dengan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 53–61.

- Takdir, M., Sani, K. R., Juniati, S. R., & Arifin, Z. (2021). Polemik Implementasi Program Magang MBKM Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sinjai. *Al Qisthi*, 11(2), 22–35
- Taylor. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Ulum, M. R., Yanto, H., & Widiyanto. (2017). Kontribusi Motivasi Berprestasi, IPK dan Student Engagement dalam Membangun Kompetensi Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Economic Education*, 6(2), 106–113. <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/36864>
- Utami, YGD. (2013). Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1. (1) Januari. Universitas Muhammadiyah Malang
- Utami, Anita Setyo (2016). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK. Skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Widhiarso, W. (2012). Tanya jawab uji normalitas. *Wahyu Widhiarso*, 1-5.
- Widyaninggar, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2), 89–99. <https://doi.org/10.30998/formatif.v4i2.143>
- Wijayanti, S. F. S. (2019). Pengaruh Modal Psikologis, Kompetensi Karir dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja. 1–162.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. 1(2), 1313–1318.
- Wiratna, S. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Jakarta: Penerbit Baru.
- Yunita, E. (2013). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta NASKAH. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zimet, G., & Canty-Mitchell, J. (2000). Psychometric Properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in Urban Adolescents. *American Journal of Community Psychology*, 28(3). <https://doi.org/10.1023/A>

Zimet, G., Dahlem NW, Zimet SG, & Farley GK. (1988). Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)-Scale Items and Scoring Information Survey Project View project. *J Pers Assess*, 52(December), 30–41. <http://gzimet.wix.com/mspss>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian

a. Skala Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa stress ketika mengerjakan banyak hal dalam satu waktu				
2.	Mudah bagi saya untuk memulai mengerjakan tugas				
3.	Saya mudah tersinggung				
4.	Apabila saya berada dalam keadaan yang menantang, saya sanggup bertahan				
5.	Apabila orang lain mengubah sesuatu yang saya buat, saya akan marah				
6.	Sulit bagi saya dalam memahami ide abstrak				
7.	Saya tidak yakin akan sukses dengan tujuan yang telah saya buat untuk diri saya				
8.	Sulit bagi saya untuk membangun kepercayaan dan hubungan pada orang lain				
9.	Saya tidak menyukai suatu perubahan				
10.	Mempelajari hal baru adalah hal yang tidak saya sukai				
11.	Saya selalu mempelajari sebanyak yang saya bisa tentang organisasi dimana tempat saya akan bekerja				
12.	Saya selalu mengambil tanggung jawab untuk keputusan dan tindakan yang telah saya buat				
13.	Menurut saya, nilai dan keyakinan organisasi merupakan bagian dari budaya dalam organisasi				
14.	Saya menjadikan umpan balik (feedback) sebagai peluang untuk belajar				
15.	Saya merasa tidak sabar untuk memulai kerja dan bergabung dalam suatu proyek.				
16.	Orang – orang mendatangi saya untuk ide yang terbaru				
17.	Saya percaya dengan kemampuan teknis yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan di tempat bekerja saya nanti				
18.	Tetap tenang di bawah tekanan adalah salah satu				

	kemampuan saya				
19.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki ke dalam pekerjaan saya				
20.	Saya mampu melakukan Analisa suatu masalah untuk menyelesaikan masalah yang rumit				
21.	Menurut saya, menjadi yang terbaik dalam suatu bidang adalah hal yang sangat penting				
22.	Saya memiliki pandangan yang matang tentang hidup				
23.	Saya mampu beradaptasi dengan situasi sosial yang berbeda-beda				
24.	Membangun hubungan dengan orang lain adalah salah satu kekuatan saya				
25.	Orang lain mengatakan saya terbuka dan mudah berteman				
26.	Saya mudah mengekspresikan diri dengan mengeluarkan ide-ide dalam pekerjaan				
27.	Saya senang bekerja dalam kelompok				

b. Skala *Self Efficacy*

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat selalu menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras.				
2.	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya.				
3.	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya				
4.	Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga				
5.	Berkat kemampuan saya, saya tahu bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga				
6.	Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika saya sungguh-sungguh dalam melakukannya				
7.	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut				
8.	Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
9.	Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut				

10.	Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik				
-----	---	--	--	--	--

c. Skala Dukungan Sosial

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Keluarga saya benar-benar berusaha membantu saya untuk siap memasuki dunia kerja				
2.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari keluarga saya dalam menghadapi dunia kerja				
3.	Saya dapat membicarakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan keluarga saya				
4.	Keluarga saya bersedia membantu saya membuat keputusan yang baik dalam pekerjaan saya				
5.	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya untuk siap memasuki dunia kerja				
6.	Saya bisa mengandalkan teman-teman saya ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan saya				
7.	Saya memiliki teman-teman untuk berbagi suka dan duka				
8.	Saya dapat membicarakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan teman-teman				
9.	Mentor selalu ada ketika saya membutuhkan dalam masalah pekerjaan				
10.	Mentor di tempat magang bisa saya ajak berbagi suka dan duka berkaitan dengan dunia kerja dan pekerjaan				
11.	Saya memiliki mentor yang memberikan kenyamanan di tempat magang				
12.	Mentor di tempat magang peduli dengan perasaan saya ketika saya bercerita mengenai pekerjaan				

Lampiran 2: Tabulasi Data

a. Tabulasi Data Variabel Kesiapan Kerja

NO	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18	I 19	I 20	I 21	I 22	I 23	I 24	I 25	I 26	I 27	To tal	
1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	72
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	76
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	71	
4	1	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	91

5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	80			
6	1	4	4	3	3	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	77		
7	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	71		
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	79		
9	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	68		
10	4	4	1	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	85	
11	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	79		
12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	98		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	82	
14	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	74	
15	1	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	83		
16	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	87	
17	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	95	
18	1	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	1	2	3	87		
19	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	60
20	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	83	
21	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	87	
22	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	77	
23	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
24	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	71	
25	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	70	
26	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	85		
27	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78	
28	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	76		
29	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	84	
30	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88	
31	2	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	90		
32	1	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	94		
33	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	80		

17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
18	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	30
19	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	23
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
23	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	27
26	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	32
27	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
28	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	30
29	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	30
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
31	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	32
32	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	25
33	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
36	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	29
37	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	29
38	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
39	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
40	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
41	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	29
42	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
43	1	3	4	2	1	1	1	3	4	4	24

44	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	29
45	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	29
46	4	3	1	3	4	4	2	3	3	3	30
47	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	29
48	1	4	4	2	4	4	4	2	2	4	31
49	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	28
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
51	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	30
52	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	32
53	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	34
54	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	32
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
57	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	32
58	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	30
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	31
62	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	32
63	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	26
64	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	30
65	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	30
66	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
67	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	35
68	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	31
69	4	3	2	2	3	3	1	2	3	3	26
70	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	25

71	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

c. Tabulasi Data Variabel Dukungan Sosial

No	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
6	2	1	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	32
7	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	35
9	4	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	37
10	4	4	2	1	1	1	4	1	4	4	4	4	34
11	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
15	2	1	1	3	1	1	3	3	4	4	4	4	31
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	42
18	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	3	3	39
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
20	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	43
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	39
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	44

24	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	34
25	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	37
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	32
27	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	3	30
28	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	41
29	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	3	3	35
30	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	34
31	4	3	4	4	3	1	1	1	2	4	4	4	35
32	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	45
33	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28
34	4	3	3	3	1	1	1	1	3	3	4	4	31
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
36	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
37	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	29
38	4	3	3	4	1	1	1	2	3	4	4	4	34
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36
40	4	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	35
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
42	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	38
43	1	2	2	2	3	4	1	1	1	4	3	3	27
44	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34
45	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	31
46	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	37
47	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	36
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	44
49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	41
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46

51	3	3	3	4	1	2	4	4	3	3	4	3	37
52	2	3	2	3	1	2	4	4	4	3	4	4	36
53	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	38
54	2	3	2	3	2	1	4	4	2	3	4	2	32
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	37
57	2	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	36
58	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	39
59	1	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	32
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	38
62	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	40
63	2	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2	34
64	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40
65	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	37
66	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	36
67	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	39
68	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	38
69	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	38
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
71	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	38

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesiapan Kerja

Nomor Item	r tabel	r hitung (Pearson Correlation)	Sig	Keterangan
1	0,2335	0,199	0,096	Tidak valid
2	0,2335	0,453	0,000	Valid
3	0,2335	0,310	0,009	Valid
4	0,2335	0,706	0,000	Valid
5	0,2335	0,245	0,039	Valid
6	0,2335	0,275	0,020	Valid
7	0,2335	0,428	0,000	Valid
8	0,2335	0,146	0,223	Tidak Valid
9	0,2335	0,522	0,000	Valid
10	0,2335	0,586	0,000	Valid
11	0,2335	0,559	0,000	Valid
12	0,2335	0,498	0,000	Valid
13	0,2335	0,548	0,000	Valid
14	0,2335	0,502	0,000	Valid
15	0,2335	0,494	0,000	Valid
16	0,2335	0,557	0,000	Valid
17	0,2335	0,530	0,000	Valid
18	0,2335	0,531	0,000	Valid
19	0,2335	0,504	0,000	Valid
20	0,2335	0,387	0,001	Valid
21	0,2335	0,256	0,031	Valid
22	0,2335	0,491	0,000	Valid
23	0,2335	0,676	0,000	Valid

24	0,2335	0,694	0,000	Valid
25	0,2335	0,513	0,000	Valid
26	0,2335	0,535	0,000	Valid
27	0,2335	0,335	0,004	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	25

Self Efficacy

Nomor Item	r tabel	r hitung (Pearson Correlation)	Sig	Keterangan
1	0,2335	0,535	0,000	Valid
2	0,2335	0,697	0,000	Valid
3	0,2335	0,593	0,000	Valid
4	0,2335	0,684	0,000	Valid
5	0,2335	0,657	0,000	Valid
6	0,2335	0,600	0,000	Valid
7	0,2335	0,587	0,000	Valid
8	0,2335	0,674	0,000	Valid
9	0,2335	0,495	0,000	Valid
10	0,2335	0,658	0,000	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Dukungan Sosial

Nomor Item	r tabel	r hitung (Pearson Correlation)	Sig	Keterangan
1	0,2335	0,476	0,000	Valid
2	0,2335	0,607	0,000	Valid
3	0,2335	0,638	0,000	Valid
4	0,2335	0,568	0,000	Valid
5	0,2335	0,595	0,000	Valid
6	0,2335	0,533	0,000	Valid
7	0,2335	0,501	0,000	Valid
8	0,2335	0,514	0,000	Valid
9	0,2335	0,492	0,000	Valid
10	0,2335	0,305	0,010	Valid
11	0,2335	0,325	0,006	Valid
12	0,2335	0,394	0,001	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

.721	12
------	----

Lampiran 4: Hasil Uji Deskriptif

	Descriptive Statistics											
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis		Std. Error	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic		
Self Efficacy (X1)	71	20	20	40	30.62	.469	3.955	15.639	-.062	.285	.876	.563
Dukungan Sosial (X2)	71	21	27	48	36.94	.538	4.535	20.568	.285	.285	.020	.563
Kesiapan Kerja (Y)	71	38	55	93	75.61	1.006	8.476	71.842	-.135	.285	-.105	.563
Valid N (listwise)	71											

Kategorisasi Kesiapan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	10	14.1	14.1	14.1
Sedang	50	70.4	70.4	84.5
Tinggi	11	15.5	15.5	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Kategorisasi Self Efficacy

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	9	12.7	12.7	12.7
Sedang	53	74.6	74.6	87.3
Tinggi	9	12.7	12.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Kategorisasi Dukungan Sosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	13	18.3	18.3	18.3
Sedang	48	67.6	67.6	85.9
Tinggi	10	14.1	14.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06397178
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.048
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja *	Between Groups	(Combined)	3149.244	18	174.958	4.840	.000
		Linearity	2290.061	1	2290.061	63.352	.000
Self Efficacy	Groups	Deviation from Linearity	859.183	17	50.540	1.398	.176
		Within Groups	1879.714	52	36.148		
Total			5028.958	70			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja *	Between Groups	(Combined)	1663.893	20	83.195	1.236	.266
		Linearity	824.324	1	824.324	12.248	.001
Dukungan Sosial	Groups	Deviation from Linearity	839.569	19	44.188	.657	.842
		Within Groups	3365.064	50	67.301		
Total			5028.958	70			

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	22.399	7.157			3.130	.003		
Self Efficacy (X1)	1.302	.198	.608		6.563	.000	.879	1.138
Dukungan Sosial (X2)	.361	.173	.193		2.087	.041	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	7.747	4.249			1.823	.073
Self Efficacy (X1)	.005	.118	.006		.044	.965
Dukungan Sosial (X2)	-.083	.103	-.104		-.810	.421

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 6: Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2454.935	2	1227.467	32.427	.000 ^b
Residual	2574.023	68	37.853		
Total	5028.958	70			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), Self Efficacy (X1)

Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.399	7.157		3.130	.003
Self Efficacy (X1)	1.302	.198	.608	6.563	.000
Dukungan Sosial (X2)	.361	.173	.193	2.087	.041

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Uji R atau Koefisien Determinasi

Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.473

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), Self Efficacy (X1)

Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.447

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X1)

Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.152

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2)