

**PENGARUH *WORK VALUE* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA**

SKRIPSI



Oleh

FIRKHANUN NADLIR

NIM: 210501110176

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH *WORK VALUE* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Oleh

FIRKHANUN NADLIR

NIM: 210501110176

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Work Value* dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja
Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Angkatan
2021 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Oleh

Firkhanun Nadlir

NIM : 210501110176

Telah Disetujui Pada Tanggal 2 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH WORK VALUE DAN SELF EFFICACY TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN ANGKATAN 2021 UIN
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Oleh
FIRKHANUN NADLIR
NIM : 210501110176

Telah diseminarkan Pada 13 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji I

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Penguji II

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

3 Penguji III

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORK VALUE DAN SELF EFFICACY TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA

SKRIPSI

Oleh

FIRKHANUN NADLIR

NIM : 210501110176

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firkhanun Nadlir
NIM : 210501110176
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Work Value dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Pada Mahasiswa Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Uin Maulana Malik Ibrahim Malang)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Desember 2025

Hormat Saya



Firkhanun Nadlir

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan hidayah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis mempersembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang tiada henti.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing Bapak Dr. Fauzan Almanshur yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan selama proses penyusunan skripsi ini. Dan juga ucapan terima kasih untuk dosen penguji, serta seluruh dosen dan civitas akademika Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tidak lupa kepada keluarga, sahabat, dan rekan seperjuangan atas dukungan dan motivasi yang diberikan. Skripsi ini dipersembahkan sebagai wujud tanggung jawab akademik dan bentuk kontribusi penulis dalam pengembangan ilmu pengetahuan

MOTTO

“Tuhan senantiasa menolong hamba-Nya yang bersungguh-sungguh.”

(QS. Al-‘Ankabut: 69)

“Setiap usaha yang sungguh-sungguh akan menghasilkan pencapaian yang bermakna.”

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
املستخلص	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 <i>Work Value</i>	19
2.2.1 Pengertian <i>Work Value</i>	19
2.2.2 Indikator <i>Work Value</i>	19
2.2.3 <i>Work Value</i> dalam Perspektif Islam.....	20
2.3 <i>Self Efficacy</i>	21
2.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	21
2.3.2 Sumber Sumber Informasi <i>Self Efficacy</i>	22
2.3.3 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	25
2.3.4 <i>Self Efficacy</i> dalam Perspektif Islam.....	26

2.4	Kesiapan Kerja	28
2.4.1	Pengertian Kesiapan Kerja	28
2.4.2	Indikator Kesiapan Kerja	28
2.4.3	Faktor-Faktor Kesiapan Kerja.....	28
2.4.4	Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam	29
2.5	Hubungan <i>Work Value</i> dengan Kesiapan Kerja.....	31
2.6	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kesiapan Kerja.....	32
2.7	Hipotesis.....	33
2.8	Kerangka Konseptual	34
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Jenis Penelitian.....	35
3.2	Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5	Data dan Jenis Data	37
3.6	Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.1	Uji Validitas Instrumen	38
3.6.2	Uji Reliabilitas Instrumen	40
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.8	Variabel Penelitian	43
3.8.1	Variabel Independen	43
3.8.2	Variabel dependen.....	44
3.9	Analisis Data	44
3.9.1	Analisis Deskriptif	44
3.9.2	Kategorisasi Data	45
3.9.3	Analisis Inferensial.....	46
3.9.4	Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)	46
3.9.4.1	Uji Normalitas	46
3.9.4.2	Uji Multikolinieritas.....	47

3.9.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9.5	Uji Hipotesis	49
3.9.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	50
3.9.5.2	Uji Parsial (Uji T).....	51
3.9.5.3	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	54
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Uji Validitas Instrumen.....	54
4.1.2	Uji Reliabilitas Instrumen	57
4.1.3	Gambaran Subjek Penelitian	58
4.1.4	Kategorisasi Data	59
4.1.5	Analisis Deskriptif	61
4.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.6.1	Uji Normalitas.....	63
4.1.6.2	Uji Multikolinieritas.....	66
4.1.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.1.7	Uji Hipotesis	68
4.1.7.1	Uji Simultan (Uji F)	68
4.1.7.2	Uji Parsial (Uji T).....	69
4.1.7.3	Uji Koefisien Determinasi.....	70
4.2	Pembahasan.....	71
4.2.1	Pengaruh <i>Work Value</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.....	71
4.2.2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.....	74
4.2.3	Pengaruh <i>Work Value</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	75
BAB V	PENUTUP.....	78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		81
LAMPIRAN-LAMPIRAN		90
Lampiran 1.	Biodata Peneliti.....	90

Lampiran 2. Kuesioner Asli Work Values	91
Lampiran 3. Kuesioner Asli Self Efficacy	93
Lampiran 4. Kuesioner Asli Kesiapan Kerja.....	95
Lampiran 5. Responden Uji Coba Awal (Pilot Test)	97
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Work Value.....	98
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Self Efficacy	104
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kesiapan Kerja.....	106
Lampiran 9. Sampel Penelitian	115

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Work Value* dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Setiani, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberi arahan dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, Kakak, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan yang besar bagi penulis.
7. Terima kasih kepada sahabat penulis Try Bhuwaneswari yang juga selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga kebaikan sahabat penulis dibalas oleh Allah SWT.
8. Seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 15 Desember 2025

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	13
Tabel 3.1 Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Tabel Kategori Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.4 Interval Kategorisasi Data.....	45
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen	55
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	57
Tabel 4.3 Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Kategorisasi dan Distribusi Skor <i>Work Value</i>	60
Tabel 4.5 Kategorisasi dan Distribusi Skor <i>Self Efficacy</i>	60
Tabel 4.6 Kategorisasi dan Distribusi Skor Kesiapan Kerja.....	61
Tabel 4.7 Hasil Ukuran Pemusatan Data	62
Tabel 4.8 Hasil Persebaran Data	63
Tabel 4.9 Uji Normalitas Variabel <i>Work Value</i>	64
Tabel 4.10 Uji Normalitas Variabel <i>Self Efficacy</i>	65
Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel Kesiapan Kerja	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 TPT Menurut Tingkat Pendidikan	1
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Grafik Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	59

ABSTRAK

Nadlir, Firkhanun. 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Work Value dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

Kata Kunci : *Work Value*, *Self Efficacy*, Kesiapan Kerja, Mahasiswa, Regresi Linear

Dalam era kompetisi global dan perkembangan teknologi yang pesat, lulusan perguruan tinggi dituntut memiliki kesiapan kerja yang baik. Data BPS 2025 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pendidikan tinggi sebesar 5,97%. Selain itu, banyak mahasiswa masih merasa kurang percaya diri menghadapi dunia kerja meskipun telah mengikuti magang dan berorganisasi, sehingga faktor internal diduga memengaruhi kesiapan kerja mereka. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh *work value* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa FE Program Studi Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2021.

Penelitian menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel terdiri dari 105 mahasiswa yang telah melaksanakan PKL atau magang. Data dikumpulkan melalui kuesioner adaptasi yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan *work value* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai *t* hitung sebesar 5,099 dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai *t* hitung sebesar 3,715 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *work value* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang ditunjukkan melalui hasil uji F dengan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,370 membuktikan bahwa kedua variabel independen berkontribusi sebesar 37% terhadap variasi kesiapan kerja mahasiswa, sementara 63% sisanya berasal dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *work value* dan *self efficacy* menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan karier yang lebih efektif.

ABSTRACT

Nadlir, Firkhanun. 2025, *THESIS*. Title: “*The Influence of Work Value and Self-Efficacy on Students' Work Readiness*”

Advisor : Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

Keywords : *Work Values, Self-Efficacy, Work Readiness, Students, Linear Regression*

In the era of global competition and rapid technological advancement, university graduates are required to possess strong work readiness. The 2025 BPS (Statistics Indonesia) data shows that the Open Unemployment Rate (OUR) for higher education stands at 5,97%. Furthermore, many students still lack confidence in facing the workforce despite having completed internships and participated in organizational activities, suggesting that internal factors influence their work readiness. This research seeks to examine how work values and self-efficacy contribute to work readiness of Management Program students at Economics Faculty, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, class of 2021.

This study employs a quantitative method with a causal-asosiative approach. The sample consists of 100 students who have completed field practicum or internships. Data were collected through adapted questionnaires that met validity and reliability tests, then analyzed using multiple linear regression.

The results indicate that work values have a positive and significant effect on work readiness with a *t* value of 5,099 and significance of 0,000. Similarly, self-efficacy also demonstrates a positive and significant effect on work readiness with a *t* value of 3,715 and significance of 0,000. Simultaneously, work values and self-efficacy have a positive and significant effect on work readiness, as demonstrated through the F-test results with a significance of 0,000. The R² value of 0,370 indicates that both independent variables contribute 37% to the variation in students' work readiness, while the remaining 63% is influenced by other factors not examined in this study. Overall, this research concludes that work values and self-efficacy are important factors contributing to students' readiness to enter the workforce. These findings are expected to serve as a foundation for universities in designing more effective career development programs.

املستخلص

نادلير، فرخانون. 2025، أطروحة. عنوانها: "تأثير قيم العمل والكفاءة الذاتية على استعداد الطلاب للعمل
املشرف: د. فوزان المنشور، أستاذ مشارك، ماجستير
الكلمة الرئيسية: قيم العمل، الكفاءة الذاتية، الاستعداد للعمل، الطلاب، الانحدار الخطي

في عصر المنافسة العالمية والتطور التكنولوجي السريع، يُطلب من خريجي الجامعات امتلاك جاهزية عمل قوية تُظهر بيانات الجهاز المركزي للإحصاء لعام 2025 أن معدل البطالة المفتوحة للتعليم العالي يبلغ 5,97%. علاوة على ذلك، لا يزال العديد من الطلاب يفتقرون إلى الثقة في مواجهة سوق العمل على الرغم من إكمالهم للتدريب الميداني والمشاركة في الأنشطة التنظيمية، مما يشير إلى أن العوامل الداخلية تؤثر على جاهزيتهم للعمل. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير قيم العمل والكفاءة الذاتية على الجاهزية المهنية لطلاب برنامج الإدارة في كلية الاقتصاد بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، دفعة 2021.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي مع نهج السببية الترابطية. تتكون العينة من 100 طالب أكملوا التدريب العملي أو الميداني. تم جمع البيانات من خلال استبيانات معدلة استوفت اختبارات الصدق والثبات، ثم تم تحليلها باستخدام الانحدار الخطي المتعدد.

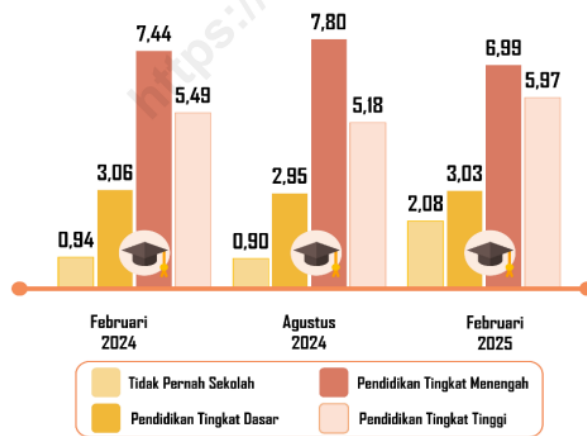
تبلغ 5,099 ومستوى دلالة t تشير النتائج إلى أن قيم العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على الجاهزية المهنية بقيمة تبلغ 3,715 t وبالمثل، تُظهر الكفاءة الذاتية أيضاً تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على الجاهزية المهنية بقيمة 0,000 ومستوى دلالة 0,000. في الوقت نفسه، تؤثر قيم العمل والكفاءة الذاتية تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على الجاهزية البالغة 0,370 إلى أن المتغيرين R^2 بمستوى دلالة 0,000. تشير قيمة F المهنية، كما يتضح من نتائج اختبار المستقلين يساهمان بنسبة 37% في التباين في الجاهزية المهنية للطلاب، بينما تتأثر نسبة الـ 63% المتبقية بعوامل أخرى لم تُبحث في هذه الدراسة. بشكل عام، تخلص هذه الدراسة إلى أن قيم العمل والكفاءة الذاتية عوامل مهمة تساهم في جاهزية الطلاب لدخول سوق العمل. ومن المتوقع أن تكون هذه النتائج أساساً للجامعات في تصميم برامج تطوير مهني أكثر فعالية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era kompetisi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat, dunia kerja mengharuskan lulusan dari tingkat perguruan tinggi untuk tidak semata-mata memiliki pengetahuan akademik, melainkan juga kompetensi pendukung lainnya seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, serta kesiapan kerja yang tinggi. Berdasarkan data BPS tahun 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tingkat pendidikan tinggi tercatat sebesar 5,97% (Badan Pusat Statistik, 2025).



Gambar 1.1 TPT Menurut Tingkat Pendidikan

TPT sendiri merupakan tingkat pengangguran pada angkatan kerja yang belum memperoleh pekerjaan atau tengah berada dalam proses pencarian kerja. TPT pada tingkat pendidikan tinggi memiliki persentase terbesar kedua setelah tingkat pendidikan menengah. Persentase ini mengindikasikan bahwa masih ada lulusan dari tingkat perguruan tinggi yang menghadapi kesulitan dalam

memasuki atau menginjak dunia kerja. Hal ini dapat disebabkan kurangnya pengalaman dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan profesional.

Berdasarkan kurikulum pendidikan tinggi, mahasiswa umumnya mengikuti kegiatan seperti magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL), program organisasi, hingga pelatihan *softskill* yang dirancang untuk mendekatkan mereka pada dunia kerja nyata. Penyelenggaraan magang bagi mahasiswa ini telah diatur dalam “Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa”. Pengalaman magang merupakan serangkaian pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh mahasiswa selama menjalani praktik kerja dalam periode tertentu di lingkungan dunia kerja. Pengalaman ini dapat membentuk kemampuan mahasiswa dalam membuat pertimbangan yang lebih rasional dan realistis mengenai dunia kerja (Wahyuni et al., 2025). Menurut (Deswarta et al., 2024), individu dengan *soft skill* yang lebih bagus cenderung mempunyai tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, bila *soft skill* seseorang rendah, maka kesiapan kerjanya juga akan menurun. Melalui pengalaman-pengalaman tersebut, mahasiswa mulai membentuk pandangan dan sikap terhadap pekerjaan yang mereka harapkan di masa depan. Pandangan ini dikenal sebagai *work value*.

Work value merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan dan bagaimana makna yang diberikan orang tersebut terhadap pekerjaan (Faldesiani, 2018). *Work value* menjadi hal penting karena membawa pengaruh terhadap perilaku, produktivitas, performa kerja, dan komitmen seseorang dalam suatu organisasi

(Yulistiani, Lubis dan Effendy, 2020). Oleh karena itu, pemahaman terhadap *work value* menjadi krusial dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Kesiapan kerja dapat dijelaskan sebagai kondisi seseorang atau individu yang telah mencapai kematangan fisik dan psikologis serta memiliki pengalaman belajar yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan (Muspawi dan Lestari, 2020). Selain *work value*, aspek psikologis seperti *self-efficacy* juga memiliki peran yang penting dalam kesiapan kerja di kalangan mahasiswa. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kapabilitas atau kemampuannya dalam menunaikan tugas atau tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Apabila semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dipunyai seseorang, maka semakin besar juga usaha yang akan mereka lakukan (Lianto, 2019). Dengan demikian, *self efficacy* dapat menjadi modal penting bagi mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Pada realitanya banyak mahasiswa yang merasa tidak percaya diri untuk menduduki dunia kerja meskipun telah menyelesaikan program magang dan aktif berorganisasi. Peneliti melakukan pra-penelitian melalui wawancara dengan beberapa mahasiswa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mereka masih merasa cemas dan belum sepenuhnya percaya diri untuk masuk dunia kerja meskipun mereka memiliki *skill* dan pengetahuan yang mencukupi. Hal ini sependapat dengan penelitian Noviyanti (2021) yang menyatakan bahwa masih banyak mahasiswa yang ragu terhadap kemampuan dirinya, mereka merasa kurang mampu menjalankan tugas dengan baik, tidak menilai diri mereka secara positif, serta merasa kesulitan dalam menghadapi tuntutan di

lingkungan kerja. Temuan ini semakin menguatkan pentingnya meneliti berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut berkenaan dengan faktor-faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja, seperti nilai kerja (*work value*) yang mereka anut dan tingkat kepercayaan diri (*self-efficacy*) yang dimiliki.

Penelitian yang mengkaji variabel *work value* dengan kesiapan kerja telah dilakukan oleh Mustika et al. (2024), Shofiya, Safitri, dan Komalasari (2023), dan Asnah et al. (2024) yang memberikan hasil bahwa variabel *work value* berkontribusi terhadap kesiapan kerja seseorang. Selanjutnya, 12 (dua belas) penelitian yang mengkaji variabel *self efficacy* menyatakan variabel *self efficacy* mempunyai hubungan dan memiliki pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya memang telah mengkaji variabel *work value* dan *self efficacy* dengan kesiapan kerja, namun belum banyak penelitian yang mengkaji variabel *work value* dan variabel *self efficacy* secara bersamaan (simultan) terhadap variabel kesiapan kerja dengan subjek mahasiswa. Dengan demikian, penelitian ini berfungsi guna mengisi kekosongan tersebut dengan menguji sejauh mana *work value* dan *self efficacy* mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Beberapa penelitian sebelumnya memang telah mengkaji variabel *work value* dan *self efficacy* dengan kesiapan kerja, namun belum banyak penelitian yang mengkaji variabel *work value* dan variabel *self efficacy* secara bersamaan

(simultan) terhadap variabel kesiapan kerja dengan subjek mahasiswa. Dengan demikian, penelitian ini berfungsi guna mengisi kekosongan tersebut dengan menguji sejauh mana *work value* dan *self efficacy* mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, rumusan masalah yang ditetapkan yaitu sebagai berikut.

1. Apakah *work value* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Apakah *work value* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *work value* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *self efficacy* pada kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *work value* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

1.4 Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini terinci dan terarah, peneliti menetapkan batasan sebagai berikut

1. Penelitian ini membatasi sampel pada mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Penelitian ini membatasi pengumpulan data pada kuesioner dengan skala Likert 1-5.
3. Penelitian ini berfokus pada dua variabel independen, yaitu *work value* dan *self efficacy*, serta satu variabel dependen, yaitu kesiapan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat, baik dari sisi teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen

sumber daya manusia, dengan menambah wawasan mengenai pengaruh *work value* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di kalangan mahasiswa. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis:

1. Bagi mahasiswa: Memberikan gambaran berkenaan dengan pentingnya nilai kerja (*work value*) dan keyakinan diri (*self efficacy*) dalam mempersiapkan diri untuk menduduki dunia kerja, serta mendorong peningkatan kesiapan kerja sejak dini.
2. Bagi pihak kampus atau fakultas: Memberikan masukan untuk merancang program atau kegiatan pengembangan *soft skill* dan pemahaman nilai kerja (*work value*) yang dapat meningkatkan kesiapan kerja di kalangan mahasiswa.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Menjadi referensi dan landasan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan variabel atau pendekatan yang berbeda namun tetap berada dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	<i>“The Contribution of Work Values, Career Adaptability, and Willingness to Compromise on Students' Work Readiness during the School-to-Work Transition”</i>	Mustika et al. (2024)	<i>Work Values, Career Adaptability, and Willingness to Compromise, Work Readiness</i>	Variabel <i>work value</i> mempunyai kontribusi yang positif serta signifikan terhadap variabel kesiapan kerja.
2	<i>“The Role of Work Values on Readiness to Change in Employees”</i>	Shofiya, Safitri, dan Komalasarini (2023)	<i>Work Values, Change Readiness</i>	Variabel <i>work value</i> memegang peran yang penting dalam kesiapan seorang karyawan untuk berubah.
3	<i>“Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi”</i>	Wiharja MS, Rahayu, dan Rahmiyati (2020)	<i>Self efficacy dan kesiapan kerja</i>	Setiap dimensi <i>self-efficacy</i> secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja di kalangan mahasiswa, yang mana akan menjadi modal utama bagi mereka dalam menghadapi dan menduduki dunia kerja.
4	<i>“Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap</i>	Puspitasari dan Fadhli (2024)	<i>Self Efficacy, Motivasi, Work Readiness</i>	Terdapat hubungan antara variabel <i>self-efficacy</i> dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Work Readiness</i> Pada Mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah”			variabel <i>work readiness</i> dengan perolehan nilai R sebesar 0,768 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat.
5	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB <i>University</i> ”	Siti Tasya Octa Aeni dan Siti Rahmawati (2023)	<i>Self Efficacy</i> dan kesiapan Kerja	Penelitian Siti Tasya Octa Aeni dan Siti Rahmawati menerangkan bahwa <i>self-efficacy</i> mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja di kalangan mahasiswa dengan koefisien korelasi 42,5%.
6	“ <i>The Influence of Self-Efficacy on Students' Work Readiness</i> ”	Fitriyana, Kurjono, dan Santoso (2021)	<i>Self Efficacy, Work Readiness</i> (Kesiapan Kerja)	Variabel <i>self efficacy</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja dengan perolehan nilai koefisien determinasi sebesar 0,275 (27,5%).
7	“Hubungan antara Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 5 Kerinci”	Esa, Ahmad, dan Harmalis (2022)	Konsep Diri, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja di kalangan siswa dengan besaran koefisien determinasi 23,6%. 2. Variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja di kalangan siswa dengan koefisien

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
				determinasi sebesar 50,2%. Variabel konsep diri dengan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja di kalangan siswa dengan koefisien determinasi sebesar 0,738.
8	“ <i>Self-Efficacy and Work Readiness in Psychology Department Students</i> ”	Tasuib, Takalapeta, dan Pani (2024)	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Readiness</i> (Kesiapan Kerja)	Variabel <i>self efficacy</i> mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kesiapan kerja di kalangan mahasiswa dengan perolehan nilai koefisien determinasi sebesar 0,218 atau 21,8% serta <i>effect size</i> sebesar 0,304.
9	“Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat”	Rompas, Hidayatullah, dan Fauzia (2025)	Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja	Variabel efikasi diri terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja di kalangan mahasiswa, dengan besaran koefisien determinasi 0,264 atau setara dengan 26,4%.
10	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik	Fitri, Sumbawati, dan Anifah (2025)	<i>Self Efficacy</i> dan Kesiapan Kerja	Variabel <i>self-efficacy</i> terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja di kalangan siswa dengan nilai

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	Sekolah Menengah Kejuruan”			koefisien regresi sebesar 0,612.
11	“ <i>The Influence of Career Planning, Self Efficacy and Hard Skills on Job Readiness in Trainees at the Work Training Center in Temanggung District</i> ”	Kalelo, dan Nilmawati (2024)	<i>Career Planning, Self Efficacy, Hard Skills, dan Job Readiness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan karier memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kesiapan kerja. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kesiapan kerja. 3. <i>Hard skills</i> memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja. <p>Perencanaan karier, efikasi diri, dan hard skills secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,590.</p>
12	“Kontribusi <i>Work Value</i> Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Disabilitas di Perguruan Tinggi”	Asnah et al. (2024)	<i>Work Value, Bimbingan Karir, dan Kesiapan Kerja</i>	Terdapat hubungan yang bersifat positif dan juga signifikan antara bimbingan karier berbasis <i>work value</i> (nilai kerja) dengan kesiapan kerja mahasiswa penyandang disabilitas.
13	“ <i>Analysis Of Work Readiness Students Universitas</i> ”	Rofi, Sumastuti, dan	<i>Information technology utilization, Self-</i>	1. <i>Information technology utilization</i> memberikan

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>PGRI Semarang</i>	Violinda (2023)	<i>Efficacy, Career Planning, Career Flexibility, Career Maturity, dan Work Readiness</i>	<p>pengaruh yang signifikan dan substansial secara statistik terhadap kesiapan kerja di kalangan siswa</p> <p>2. <i>Self efficacy</i> terbukti mempunyai pengaruh yang moderat serta signifikan terhadap persiapan kerja di kalangan siswa</p> <p>3. <i>Career planning</i> terbukti memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap persiapan siswa untuk memasuki dunia kerja.</p> <p>4. <i>Career flexibility</i> tidak memberikan pengaruh terhadap persiapan siswa untuk dunia kerja siswa.</p> <p>5. <i>Career maturity</i> terbukti memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja di kalangan siswa.</p>
14	“Hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan Kesiapan Kerja	Wijikapindo, dan Hadi (2021)	<i>Self Efficacy</i> dan Kesiapan Kerja	Terbukti variabel <i>self-efficacy</i> mempunyai hubungan signifikan dengan kesiapan

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	pada Mahasiswa Semester Akhir”			kerja di kalangan mahasiswa, ditunjukkan oleh nilai $p < 0,05$. Selain itu, <i>self-efficacy</i> juga terbukti mampu memprediksi kesiapan kerja dengan nilai R^2 (<i>R-Square</i>) sebesar 0,041.
15	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja <i>Fresh Graduate</i> ”	Rohmani (2023)	<i>Self-Efficacy</i> , Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Kesiapan Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kecerdasan emosional, <i>self efficacy</i> , dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja dengan koefisien determinasi sebesar 0,580 (58%)

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	“ <i>The Contribution of Work Values, Career Adaptability, and Willingness to Compromise on Students' Work Readiness during the School-to-Work Transition</i> ” Mustika <i>et al.</i> , (2024)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Mustika <i>et al.</i> , yaitu ada pada penggunaan metode kuantitatif, meneliti hubungan antara <i>work values</i> dan kesiapan kerja, serta melibatkan subjek berupa mahasiswa.	Perbedaan ada pada jumlah variabel independen yang diteliti.
2	“ <i>The Role of Work Values on Readiness to</i>	Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Shofiya, Safitri, dan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Shofiya, Safitri, dan Komalasari terletak

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
	<i>Change in Employees</i> ” Shofiya, Safitri, dan Komalasari (2023)	Komalasari, yaitu penggunaan metode kuantitatif dan meneliti variabel work values yang berkaitan dengan dunia kerja.	pada variabel dependen yang diteliti. Variabel dependen penelitian ini yaitu kesiapan kerja pada mahasiswa, sedangkan mereka kesiapan untuk berubah pada karyawan.
3	“Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi” Wiharja MS, Rahayu dan Rahmiyati, (2020)	Penelitian ini memiliki kesamaan penggunaan metode kuantitatif, meneliti ada atau tidak pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja, dan menjadikan mahasiswa sebagai subjek penelitian.	Perbedaan ada pada jumlah variabel independen yang diteliti.
4	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap <i>Work Readiness</i> Pada Mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah” Puspitasari dan Fadhli, (2024)	Penelitian ini memiliki kesamaan penggunaan metode kuantitatif, menjadikan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel independen, dan melibatkan mahasiswa sebagai subjek penelitian.	Perbedaan ada pada jumlah variabel independen yang diteliti.
5	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB <i>University</i> ” Aeni dan Rahmawati, (2023)	Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian Aeni dan Rahmawati (2023) yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada kedua penelitian tersebut, <i>self-efficacy</i> dijadikan variabel bebas, sedangkan kesiapan kerja	Perbedaan ada pada jumlah variabel independen yang diteliti.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
		dijadikan variabel terikat. Selain itu, kesamaan juga tampak pada karakteristik responden yang sama-sama berasal dari kalangan mahasiswa.	
6	“ <i>The Influence of Self-Efficacy on Students' Work Readiness</i> ” Fitriyana, Kurjono, dan Santoso (2021)	Persamaan penelitian ini dan penelitian tersebut ada pada variabel yang dikaji yaitu <i>self efficacy</i> dan kesiapan kerja.	Perbedaan penelitian ada pada subjek yang diteliti, yaitu mahasiswa Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan siswa SMK. Selain itu, perbedaan ada pada perbedaan metode analisis yang diterapkan, yaitu regresi berganda dibandingkan dengan korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .
7.	“Hubungan antara Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 5 Kerinci” Esa, Ahmad, dan Harmalis (2022)	Persamaan penelitian ada pada metode analisis data yang digunakan, yaitu sama-sama menggunakan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis yang disusun.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Esa, Ahmad, dan Harmalis (2022) dalam hal subjek yang diteliti, yaitu mahasiswa Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibandingkan dengan siswa SMK, serta perbedaan variabel independen yang digunakan, yaitu <i>work value</i> dan <i>self efficacy</i> dibandingkan dengan konsep diri dan <i>self efficacy</i> .
8.	“ <i>Self-Efficacy and Work Readiness in</i>	Persamaan penelitian ini dan penelitian Tasuib, Takalapeta, dan Pani (2024) ada	Perbedaan ada pada jumlah variabel independen yang diteliti.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
	<i>Psychology Department Students</i> ” Tasuib, Takalapeta, dan Pani (2024)	pada variabel yang diteliti yakni <i>self efficacy</i> dan kesiapan kerja, serta subjek penelitiannya yaitu mahasiswa.	
9.	“Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat” Rompas, Hidayatullah, dan Fauzia (2025)	Persamaan penelitian ini dan penelitian Rompas, Hidayatullah, dan Fauzia (2025) terletak pada variabel yang diteliti yaitu <i>self efficacy</i> dan kesiapan kerja. Selain itu, persamaan terletak pada subjek penelitian yakni mahasiswa.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Rompas, Hidayatullah, dan Fauzia (2025) yaitu ada pada jumlah variabel yang diteliti, yaitu tiga variabel dibandingkan dua variabel.
10.	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Sekolah Menengah Kejuruan” Fitri, Sumbawati, dan Anifah (2025)	Persamaan penelitian ini dan penelitian Fitri, Sumbawati, dan Anifah (2025) ada pada variabel yang diteliti yakni <i>self efficacy</i> dan kesiapan kerja.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Fitri, Sumbawati, dan Anifah (2025) dalam hal subjek, yaitu mahasiswa Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibandingkan dengan siswa kelas XI SMK Krian 1 Sidoarjo, serta jumlah variabel yang diteliti, yaitu tiga variabel dibandingkan dua variabel.
11.	“ <i>The Influence of Career Planning, Self Efficacy and</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Kalelo, dan	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Kalelo dan Nilmawati

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
	<i>Hard Skills on Job Readiness in Trainees at the Work Training Center in Temanggung District</i> Kalelo, dan Nilmawati (2024)	Nilmawati (2024) yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.	(2024) dalam hal subjek, yaitu mahasiswa Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibandingkan peserta pelatihan BLK Temanggung, serta perbedaan variabel independen yang diteliti, yaitu <i>work value</i> dan <i>self efficacy</i> dibandingkan dengan <i>career planning</i> , <i>self efficacy</i> , dan <i>hard skill</i> .
12.	“Kontribusi <i>Work Value</i> Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Disabilitas di Perguruan Tinggi” Asnah <i>et al.</i> , (2024)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Asnah <i>et al.</i> (2024) adalah terdapat variabel independen <i>work value</i> dan variabel dependen kesiapan kerja.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Asnah <i>et al.</i> , (2024) dalam hal subjek, yaitu mahasiswa Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibandingkan dengan mahasiswa disabilitas di perguruan tinggi Sumatera Barat, serta perbedaan variabel independen yang diteliti, yaitu <i>work value</i> dan <i>self efficacy</i> dibandingkan dengan <i>work value</i> dan bimbingan karir.
13.	“ <i>Analysis Of Work Readiness Students Universitas PGRI Semarang</i> ” Rofi, Sumastuti, dan Violinda (2023)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rofi, Sumastuti, dan Violinda (2023) adalah terdapat variabel <i>self efficacy</i> sebagai variabel independen dan variabel kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Selain itu,	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian tersebut ada pada jumlah variabel independen yang diteliti. Penelitian ini meneliti dua variabel independen, sedangkan penelitian tersebut meneliti lima variabel.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
		persamaannya ada pada metode uji hipotesis yang diterapkan yakni uji regresi berganda dan mahasiswa sebagai subjek penelitian.	
14.	“Hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir” Wijikapindho, dan Hadi (2021)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wijikapindho, dan Hadi (2021) adalah terdapat variabel independen <i>self efficacy</i> dan variable dependen kesiapan kerja.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Wijikapindho dan Hadi (2021) dalam hal subjek penelitian, yaitu mahasiswa Manajemen angkatan 2021 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibandingkan mahasiswa semester akhir Universitas Airlangga, jumlah variabel yang diteliti yaitu tiga dibanding dua, serta <i>sampling technique</i> (teknik pengambilan sampel) yang menggunakan <i>purposive sampling</i> dibandingkan <i>accidental sampling</i> .
15.	“Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja <i>Fresh Graduate</i> ” Rohmani (2023)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rohmani (2023) adalah menjadikan variabel <i>self efficacy</i> sebagai variabel independen dan variabel kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, persamaannya ada pada metode uji hipotesis yang diterapkan yakni uji regresi berganda.	Penelitian ini berbeda dengan penelitian Rohmani (2023) dalam hal subjek, yaitu mahasiswa Manajemen angkatan 2021 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibandingkan dengan lulusan baru UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, serta jumlah variabel independen yang diteliti, yaitu dua dibandingkan tiga variabel.

2.2 Work Value

2.2.1 Pengertian *Work Value*

Work value merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan dan bagaimana makna yang diberikan orang tersebut terhadap pekerjaan (Faldesiani, 2018). *Work value* menjadi hal yang penting karena mempengaruhi perilaku, produktivitas, performa kerja, dan komitmen seseorang dalam suatu organisasi (Yulistiani, Lubis dan Effendy, 2020).

2.2.2 Indikator *Work Value*

Menurut Twenge *et al.*, (2010), konstruk atau indikator *work value* terdiri dari: (1) *Leisure* (waktu luas dan fleksibilitas) yakni nilai yang dibutuhkan seseorang ketika lebih tertarik pada pekerjaan yang dapat mengakomodasi kehidupan keluarga dan pribadi mereka, sehingga orang-orang mencari pekerjaan dengan opsi telekomunikasi dan fleksibilitas di tempat kerja; (2) *Extrinsic rewards* yakni imbalan berupa gaji (*salary*), harta (*property*), dan gengsi (*prestige*) yang mana menjadi motivasi utama untuk bekerja; (3) *Intrinsic rewards* yaitu motivasi untuk bekerja demi pekerjaan itu sendiri daripada untuk mendapatkan penghargaan material atau ekstrinsik.; (4) *Altruistic rewards* yaitu motivasi untuk membantu orang lain dan masyarakat melalui pekerjaan; dan (5) *Social rewards* yaitu kebutuhan untuk

berhubungan dan terhubung dengan kelompok sosial dalam berbagai pekerjaan.

2.2.3 *Work Value* dalam Perspektif Islam

Islam menempatkan nilai kerja (*work value*) sebagai bagian integral dari ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dalam pandangan Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas duniawi untuk memenuhi kebutuhan materi, melainkan merupakan kewajiban yang bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang ikhlas dan cara yang halal. Hal ini menegaskan bahwa nilai-nilai yang mendasari perilaku kerja seorang Muslim memiliki landasan spiritual yang kuat. Nabi Muhammad SAW bersabda, “*Sesungguhnya Allah mencintai seorang mukmin yang bekerja keras*” (HR. Tirmidzi).

Al-Qur'an secara tegas mendorong umat Islam untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“*wa quli ‘malû fa sayarallâhu ‘amalakum wa rasûlûhû wal-mu‘minûn, wa saturaddûna ilâ ‘âlimil-ghaibi wasy-syahâdati fa yunabbi'ukum bimâ kuntum ta‘malûn*”

Artinya: “*Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang*

nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Nilai kerja dalam Islam juga mencakup dimensi sosial, yaitu bahwa pekerjaan seseorang hendaknya memberikan manfaat tidak hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi masyarakat luas. Rasulullah SAW bersabda, "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain" (HR. Ahmad). Dalam melaksanakan pekerjaan, seorang muslim memiliki *work value* yang ada pada dirinya. *Work value* ini menjadi hal penting karena islam mengajarkan bahwa saat bekerja harus dilakukan secara profesional. Seperti dalam sebuah hadis yang menyebutkan bahwa "*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional dan sempurna)*" (HR. Thabrani).

Dengan demikian, *work value* dalam perspektif Islam mencakup nilai-nilai intrinsik seperti niat ibadah, integritas, dan amanah; serta nilai-nilai ekstrinsik seperti rezeki halal dan kontribusi sosial. Nilai-nilai inilah yang membentuk orientasi dan motivasi kerja seorang Muslim yang sesungguhnya.

2.3 Self Efficacy

2.3.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy merupakan inti dari teori sosial kognitif (*social cognitive*) yang dicetuskan dan dikembangkan oleh Albert Bandura, yang menyoroti peran pengalaman sosial, pembelajaran observasional,

dan determinisme timbal balik dalam pembentukan kepribadian. *Self efficacy* merujuk kepada keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kapabilitasnya dalam menuntaskan tugas tertentu guna mencapai hasil yang diharapkan (Bandura, 1997). Meskipun tidak berhubungan langsung dengan tingkat kecakapan yang dipunyai individu, *self efficacy* lebih menekankan pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian dan tekanan.

Self efficacy merupakan gambaran mental dan kognitif seseorang terhadap kenyataan, yang terbentuk dari pengalaman-pengalaman yang dialami di masa lalu maupun masa kini, serta tersimpan dalam ingatan. Semakin besar tingkat efikasi diri seseorang, maka semakin baik kemampuan individu tersebut dalam beradaptasi dengan kondisi yang sedang dihadapi (Laily and Wahyuni, 2018).

Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi biasanya menganggap berbagai tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang, menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam tugas dan tanggung jawab, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, serta mampu pulih dengan cepat dari kegagalan dan kekecewaan (Lianto, 2019).

2.3.2 Sumber Sumber Informasi *Self Efficacy*

Self efficacy terbentuk melewati observasi atau pengamatan seseorang terhadap hasil dari tindakan mereka dalam berbagai situasi. Bandura (1997) mengemukakan bahwa persepsi mengenai *self efficacy*

berkembang melalui prestasi atau pencapaian secara berkala dari pengalaman tertentu. Kemampuan untuk memproses informasi kognitif tentang kemampuan diri menghasilkan keyakinan yang mengarahkan seseorang untuk berusaha maksimal mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bandura (1997) mengidentifikasi empat sumber utama yang dapat mengembangkan *self efficacy*:

1. *Enactive Attainment* atau *Performance Accomplishment* (Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Kinerja/Prestasi) merupakan salah satu sumber utama dalam pembentukan *self-efficacy*, karena didasarkan pada pengalaman langsung orang tersebut. Seseorang yang pernah mencapai suatu keberhasilan cenderung memiliki peningkatan keyakinan dan penilaian positif terhadap kemampuan atau kapabilitas dirinya.
2. *Vicarious Experience* (Pengalaman Orang Lain) merupakan proses belajar individu melalui pengamatan terhadap perilaku dan pengalaman orang lain. *Self efficacy* yang ada dalam diri seseorang dapat meningkat ketika melihat orang lain berhasil, terutama jika orang tersebut merasa memiliki kapabilitas atau kemampuan yang sebanding atau bahkan lebih tinggi dibandingkan orang yang diamatinya. Hal ini memunculkan keyakinan bahwa ia juga mampu melakukan hal serupa.

Peningkatan efikasi diri tersebut dapat mendorong motivasi untuk meraih prestasi.

3. *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal) adalah bentuk dorongan atau sugesti yang diberikan kepada individu agar ia meyakini bahwa dirinya mampu menghadapi berbagai tantangan. Dukungan ini dapat memotivasi individu untuk berjuang lebih keras dalam mencapai tujuan dan meraih keberhasilan. Namun, efikasi diri yang terbentuk melalui cara ini umumnya bersifat sementara, terutama jika setelahnya individu mengalami pengalaman negatif atau traumatis yang dapat menggoyahkan keyakinan dirinya.
4. *Physiological State and Emotional Arousal* (Keadaan Fisiologis dan Psikologis) mengacu pada kondisi emosional yang menekan, seperti gejolak perasaan, kegelisahan yang intens, dan kelemahan fisik, yang sering kali ditafsirkan individu sebagai tanda akan terjadinya hal-hal yang tidak diharapkan. Kecemasan dan juga stres yang muncul saat menjalankan tugas sering dianggap sebagai pertanda kegagalan. Umumnya, individu mengharapkan keberhasilan dalam situasi yang tenang, bebas dari ketegangan, dan tanpa gangguan fisik atau keluhan somatik. Oleh karena itu, tingginya tingkat *self efficacy* biasanya berhubungan dengan rendahnya stres dan kecemasan, sementara rendahnya *self*

efficacy dapat ditunjukkan oleh meningkatnya stres dan juga kecemasan.

Pada intinya, keempat sumber tersebut berfungsi sebagai rangsangan atau peristiwa yang dapat memberikan dorongan positif dan motivasi bagi individu untuk berupaya menyelesaikan tugas atau mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

2.3.3 Dimensi *Self Efficacy*

Dimensi *self efficacy* menurut Bandura (1997) terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

1. Dimensi Tingkat (*Level*): Berkaitan dengan tingkat kerumitan tugas yang dapat dikerjakan oleh individu. *Self efficacy* terbatas pada tugas-tugas yang dirasa mampu dilakukan individu, baik yang mudah, sedang, maupun sulit.
2. Dimensi Kekuatan (*Strength*): Mengacu pada kekuatan atau kemantapan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri. Semakin kuat keyakinannya, semakin gigih individu berusaha, meskipun menghadapi pengalaman yang tidak mendukung.
3. Dimensi Generasi (*Generality*): Berkaitan dengan luasnya situasi dan aktivitas di mana seseorang merasa yakin terhadap kemampuannya atau kapabilitasnya. *Self efficacy* dapat diterapkan atau diaplikasikan dalam berbagai situasi dan aktivitas yang berbeda.

2.3.4 *Self Efficacy* dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, memiliki keyakinan terhadap kemampuan atau kapabilitas diri dan pantang menyerah sangat dianjurkan. Hal ini tercermin dalam beberapa ayat Al-Qur'an, seperti QS Al-Ahzab: 21 dan QS Al-Baqarah: 286.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

“Laqad kāna lakum fī rasūlillāhi uswatun ḥasanatul liman kāna yarjullāha wal yaumal ākhira wa žakarallāha kašīrā(n).”

Artinya: *“Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah.” (QS Al-Ahzab: 21).*

QS Al-Ahzab ayat 21 ini menjelaskan bahwa Rasulullah adalah teladan terbaik bagi umat Islam, terutama dalam hal kesabaran, keteguhan hati, dan kepercayaan terhadap pertolongan Allah. Dengan meneladani beliau, seorang Muslim diajarkan untuk tidak mudah atau pantang menyerah saat menghadapi ujian kehidupan dan selalu yakin terhadap potensi diri yang dianugerahkan oleh Allah.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Lā yukallifullāhu nafsan illā wus‘ahā, lahā mā kasabat wa ‘alaihā maktasabat.”

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya.” (QS Al-Baqarah: 286)

QS Al-Baqarah ayat 286 ini menjelaskan bahwa setiap individu diberi beban atau ujian sesuai dengan kapasitasnya. Allah Maha Mengetahui batas kemampuan hamba-Nya, sehingga tidak ada alasan bagi seorang Muslim untuk berputus asa. Keyakinan ini menumbuhkan kekuatan mental dan spiritual dalam diri, serta mendorong untuk terus berusaha dan berjuang menghadapi berbagai tantangan hidup.

Konsep *self efficacy* dalam Islam juga berkaitan erat dengan kewajiban berikhtiar atau berusaha secara sungguh-sungguh. Islam tidak membenarkan sikap pasif atau bergantung pada takdir semata tanpa disertai usaha nyata. Rasulullah SAW bersabda agar umat Islam mengikat untanya terlebih dahulu baru kemudian bertawakkal kepada Allah (HR. Tirmidzi). Hadits ini secara simbolik mengajarkan bahwa keyakinan diri harus diwujudkan dalam tindakan nyata, bukan hanya dalam angan-angan.

Dalam perspektif Islam, *self efficacy* yang sehat adalah keyakinan yang tidak mengarah pada kesombongan (ujub), tetapi diimbangi dengan rasa syukur dan pengakuan bahwa segala kemampuan adalah anugerah dari Allah SWT. Hal ini menjadikan *self efficacy* dalam Islam bersifat holistik, menggabungkan dimensi psikologis berupa

kepercayaan diri dengan dimensi spiritual berupa kesadaran akan kekuasaan Allah.

2.4 Kesiapan Kerja

2.4.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi kematangan atau kesiapan fisik, mental, serta pengalaman belajar individu untuk melakukan suatu pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Tanpa kesiapan kerja, seseorang mungkin saja mengalami kesulitan saat bersaing di pasar kerja yang sangat kompetitif (Wulandari & Padmandtyo, 2024).

2.4.2 Indikator Kesiapan Kerja

Indikator pada kesiapan kerja dibagi menjadi empat (4) oleh Cabrera (2020). Indikator-indikator ini meliputi: (1) *Organizational awareness* yaitu pengetahuan mengenai standar, peraturan, tugas dan tanggung jawab dalam organisasi atau lingkungan kerja; (2) *Attitude towards work* yaitu pandangan yang baik terhadap diri sendiri, karakteristik, dan kedewasaan yang dimiliki seseorang; (3) *Technical skills* yaitu pengalaman, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan; dan (4) *Social skills* yaitu kemampuan berkomunikasi yang dimiliki seseorang.

2.4.3 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Menurut Winkel dalam Muspawi dan Lestari (2020), terdapat tujuh (7) faktor yang mampu membawa dampak pada kesiapan kerja yaitu: (1) Taraf intelegensi yakni kemampuan berpikir untuk meraih prestasi;

(2) Bakat yakni kemampuan atau kapabilitas yang menonjol baik dalam bidang kognitif maupun keterampilan; (3) Minat yaitu kecenderungan atau ketertarikan terhadap bidang; (4) Pengetahuan yaitu informasi yang dipunyai seseorang berkaitan dengan bidang tertentu dan tentang diri sendiri; (5) Keadaan jasmani yaitu kondisi fisik seseorang misalkan tinggi badan, pendengaran, penglihatan, kekuatan otot, dan jenis kelamin; (6) Sifat yaitu kepribadian yang ada pada diri seseorang, seperti tulus, teliti, ramah, dan lain-lain; dan (7) Nilai-nilai kehidupan yang memiliki pengaruh terhadap prestasi atau pekerjaan.

2.4.4 Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, bekerja adalah kewajiban yang diperintahkan oleh Allah SWT sekaligus dicontohkan sebagai amalan oleh Rasulullah SAW. Maka dari itu, sebagai individu yang akan memasuki dunia kerja, mahasiswa/mahasiswa dituntut untuk mempersiapkan diri dengan baik agar dapat memperoleh pekerjaan yang diridhoi oleh Allah SWT. Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dan memperoleh rezeki dari sumber yang halal dan baik. Hal tersebut tercantum dalam QS. Al-Jumua:10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“*Fa iżā quḍiyatiṣ-ṣalātu fantasyirū fil-arḍi wabtagū min faḍlillāhi ważkurullāha kaṣīral la‘allakum tufliḥūn(a).*”

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumuah:10)

Dalam QS. Al-Jumu’ah ayat 10 dijelaskan bahwa setelah menunaikan salat Jumat, umat Islam diperbolehkan untuk bertebaran di muka bumi guna menjalankan aktivitas duniawi dan berupaya mencari rezeki yang halal, setelah terlebih dahulu melaksanakan kewajiban yang bernilai bagi kehidupan akhirat. Dalam menjalankan usaha tersebut, umat Islam dianjurkan untuk senantiasa mengingat Allah serta menjauhi segala bentuk kecurangan, penyelewengan, dan perbuatan tercela lainnya.

Kesiapan kerja dalam perspektif Islam juga dipandang sebagai suatu kewajiban yang mencakup dimensi kompetensi, akhlak, dan niat. Islam menekankan bahwa seseorang yang akan mengemban suatu pekerjaan atau amanah haruslah memiliki kapabilitas yang memadai serta karakter yang mulia. Kesiapan kerja bukan hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan moral dan spiritual seorang individu. Landasan utama kesiapan kerja dalam Islam dapat ditemukan dalam QS. Al-Qashash ayat 26, ketika salah seorang putri Nabi Syu'aib berkata kepada ayahnya:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“inna khaira manista'jartal-qawiyul-amîn”

Artinya: “*Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*” (QS. Al-Qashash: 26).

Ayat ini secara tegas menyebutkan dua kriteria utama kesiapan kerja dalam Islam, yaitu al-qawiy (kuat/kompeten) dan al-amin (dapat dipercaya/berintegritas). Kriteria ini relevan dengan dimensi kesiapan kerja yang mencakup kemampuan kognitif, keterampilan praktis, dan sikap profesional. Islam juga menekankan pentingnya profesionalisme dalam bekerja. Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia lakukan dengan itqan (sempurna/profesional)” (HR. Baihaqi).

2.5 Hubungan *Work Value* dengan Kesiapan Kerja

Penelitian yang mengkaji work value memberikan hasil bahwa *work value* atau nilai kerja memegang peran yang penting dalam kesiapan karyawan untuk berubah (Shofiya, Safitri dan Komalasari, 2023). Sedangkan penelitian Asnah et al. (2024) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan juga signifikan antara *work value* dan kesiapan kerja mahasiswa disabilitas.

Selanjutnya, penelitian yang dikaji oleh Mustika et al. (2024) menerangkan bahwa *work value* memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa yang mementingkan nilai-nilai pekerjaan (*work value*) cenderung lebih siap memasuki dunia kerja, karena mereka telah mulai menyesuaikan keterampilan dan sikap terkait karier mereka. Mustika et al. (2024) juga menyatakan bahwa *work value* mencerminkan keyakinan dan prioritas seseorang terhadap aspek-aspek dalam

dunia kerja, seperti pentingnya gaji tinggi, keamanan pekerjaan, atau kepuasan pribadi. Dari sisi psikologis, nilai ini berperan sebagai pendorong internal yang memotivasi individu untuk berpartisipasi aktif dan berkomitmen dalam pengembangan karier. Ketika siswa memiliki nilai kerja yang kuat dan sejalan dengan cita-cita mereka, mereka cenderung mengadopsi pendekatan yang proaktif dan fleksibel dalam menghadapi tantangan karier, sehingga meningkatkan kesiapan mereka dalam menduduki dunia kerja. Selain itu, nilai-nilai ini membantu siswa dalam mengambil keputusan yang mendukung tujuan jangka panjang mereka dengan lebih terarah dan bermakna.

2.6 Hubungan *Self Efficacy* dengan Kesiapan Kerja

Dalam penelitian Wiharja MS, Rahayu dan Rahmiyati (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang terdiri dari tiga dimensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa pendidikan vokasi, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,4%. Keberadaan *self-efficacy* pada mahasiswa mampu meningkatkan keyakinan diri, mendorong upaya yang lebih maksimal, serta mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam menghadapi berbagai tantangan. Adanya *self-efficacy* yang kuat, tingkat kesiapan kerja yang ada pada mahasiswa juga akan meningkat dalam menghadapi dunia kerja. Dalam penelitian Puspitasari dan Fadhli (2024) *self-efficacy* menjadi variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kesiapan kerja di kalangan mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah dengan nilai koefisien *self-efficacy* ($X1 = 0,799$), dapat

disimpulkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel *self-efficacy* akan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,799 satuan.

Penelitian lain juga mengemukakan bahwa *self-efficacy* terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 80,694 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, yaitu $< 0,001$. Besarnya kontribusi variabel *self-efficacy* terhadap variabel kesiapan kerja mencapai 42,5%. Artinya, *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 42,5% terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *self-efficacy* yang dipunyai mahasiswa akan diikuti pula dengan tingkat kesiapan yang dipunyai mereka dalam menduduki dunia kerja (Aeni & Rahmawati, 2023). Aeni dan Rahmawati (2023) juga mengungkapkan bahwa seorang mahasiswa yang mana nantinya akan terjun ke dunia kerja harus memiliki keyakinan/kepercayaan diri terhadap kemampuannya. Keyakinan dan kepercayaan diri ini menjadi dasar atau fondasi yang penting bagi mahasiswa.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang merujuk pada rumusan masalah penelitian (Machali, 2021). Berikut adalah hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini.

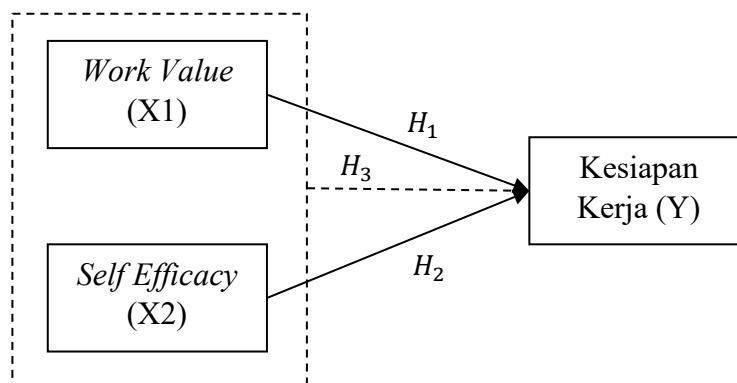
H_1 : *Work value* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H_2 : *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H_3 : *Work value* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Pada Gambar 2.1 menunjukkan bahwa variabel *work value* diuji pengaruhnya terhadap variabel kesiapan kerja, kemudian variabel *self efficacy* diuji pengaruhnya terhadap kesiapan kerja, dan variabel *work value* dan *self efficacy* (secara bersama-sama) diuji pengaruhnya terhadap kesiapan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan menerapkan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah rancangan atau konsep dari suatu penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka (Machali, 2021). Kuantitatif dipilih karena jenis penelitian inilah yang mampu menjawab permasalahan yang telah dipaparkan. Penelitian asosiatif merujuk pada pendekatan penelitian yang memiliki tujuan mengkaji hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Abdullah, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang menelaah hubungan kausal (sebab-akibat) antara dua variabel atau lebih terhadap variabel lainnya (Rahman & Yanti, 2016).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang berlokasi di Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo, Lowokwaru, Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Arti dari populasi adalah keseluruhan objek yang dijadikan target dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik yang seragam (Fitri *et al.*, 2023). Hal ini selaras dengan pendapat lain yang menerangkan

bahwa populasi mencakup semua elemen atau objek yang terlibat dalam suatu penelitian atau observasi (Fauzy, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2021 dengan jumlah 249 mahasiswa/mahasiswi.

3.3.2 Sampel

Sampel merujuk pada sebagian dari populasi yang dipilih atau diseleksi sebagai objek observasi dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Fitri *et al.*, 2023). Hal ini didukung dengan pendapat lain yang menyatakan sebagian dari populasi dinamakan sampel (Fauzy, 2019). Sampel penelitian ini adalah mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi (FE) Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 105 orang dan sudah melaksanakan program PKL/magang/praktik kerja sejenisnya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang baik atau representatif adalah sampel yang dipilih secara tepat sehingga dapat menggambarkan seluruh karakteristik populasi secara akurat (Fauzy, 2019). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik *non-probability sampling* dengan mempertimbangkan ciri-ciri/sifat/kriteria tertentu (Machali, 2021).

3.5 Data dan Jenis Data

Data yang dibutuhkan untuk analisis dalam penelitian ini berjenis data primer. Data primer dalam penelitian merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya melalui pengukuran, perhitungan sendiri, atau metode seperti angket, observasi, dan wawancara (Hardani et al., 2020). Data primer dari penelitian ini yaitu jawaban mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang terkait dengan variabel *work value*, *self efficacy* dan kesiapan kerja yang diperoleh melalui kuesioner.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan yang dikirim melalui pos atau diberikan secara langsung untuk diisi (Fauzy, 2019). Skala pengukuran yang diterapkan pada penelitian ini yaitu skala Likert. Skala Likert merupakan skala ordinal yang terdiri dari lima tingkat jawaban (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kadang-kadang	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2017)

Kuesioner yang digunakan mengadaptasi dari peneliti sebelumnya. Kuesioner work value mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh Twenge *et al.*, (2010) dengan jumlah 19 pertanyaan yang kemudian diubah bahasanya dan diuji oleh Sulistiobudi dan Hutabarat (2022). Kuesioner *self efficacy* mengadaptasi “*The General Self-Efficacy Scale (GSE)*” yang dikembangkan oleh Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem dengan jumlah 10 pertanyaan. Kuesioner yang dipakai untuk mengukur variabel *self efficacy* dalam penelitian ini adalah versi terjemahan yang dilakukan oleh Novrianto, Maretih dan Wahyudi (2019).

Kuesioner kesiapan kerja mengadaptasi secara parsial dari kuesioner “*Work Readiness Assessment Scale (WRAS)*” yang dikembangkan oleh Cabrera (2020). Peneliti mengadaptasi sebagian item dari instrumen kesiapan kerja yang terdiri dari 60 pertanyaan menjadi 25 pertanyaan yang mewakili lima indikator utama, berdasarkan relevansi konteks dan hasil validasi isi.

3.6.1 Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen dalam sebuah penelitian harus memiliki ketepatan pengukuran agar bisa menjelaskan suatu variabel. Untuk mengukur ketepatan suatu instrumen terhadap variabel, suatu instrumen harus melewati uji validitas. Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengukur keakuratan instrumen yang dipakai dalam penelitian pada setiap variabel penelitian (Ord *et al.*, 2021). Pengujian validitas pada penelitian ini dilaksanakan melalui tahapan uji coba awal (*pilot test*) pada 30 responden. Jumlah responden ini merupakan jumlah minimal

untuk uji coba awal (*pilot test*) (Bujang et al., 2024). Tujuan dari *pilot test* yaitu untuk mengetahui apakah terdapat kesulitan dalam memahami item-item kuesioner dan memastikan instrumen mampu menghasilkan data konsisten (Harahap et al., 2024).

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara menilai hubungan atau tingkat korelasi antara setiap instrumen pengukuran dengan variabel yang diukur, salah satu caranya yaitu melalui analisis korelasi Pearson (Suresh & Raju, 2022). Suatu instrumen dapat dikatakan lolos uji validitas jika nilai signifikansinya berada dibawah *alpha*. Dalam penelitian sosial tingkat kepercayaan yang umum digunakan adalah 95%, yang berarti nilai *alpha* yang biasa digunakan dalam penelitian sosial yaitu sebesar 5% atau 0,05 (Shrestha, 2019).

Instrumen *self-efficacy* yang diterapkan pada penelitian ini telah melalui uji validitas oleh peneliti lain. “*The General Self-Efficacy Scale (GSE)*” telah dibuktikan dan dinyatakan valid dalam mengukur konstruk *self-efficacy* secara komprehensif, ditunjukkan oleh nilai *t-value* > 1.96 serta muatan faktor yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut bersifat *unidimensional*, karena hanya merepresentasikan satu faktor, yaitu *self-efficacy*, dan sejalan dengan model satu faktor yang telah diteorikan (Novrianto et al., 2019). Cabrera (2020) menguji validitas “*Work Readiness Assessment Scale (WRAS)*” melalui tiga pendekatan. Pertama, validitas konten yang melibatkan 6 ahli menunjukkan *Content Validity Index (CVI)* berkisar

antara 0,94-1,00 dengan kategori *excellent*. Kedua, validitas konstruk diuji menggunakan *Rasch Modeling* dengan analisis *Principal Component Analysis* yang menunjukkan keempat dimensi memenuhi kriteria *unidimensionalitas* dengan *variance explained* melebihi 45%. Ketiga, validitas kriteria melalui korelasi dengan nilai *work immersion* menunjukkan hubungan positif moderat yang signifikan ($r = 0,64$, $p < 0,01$).

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas (*reliability*) berasal dari istilah *reliable* yang bermakna dapat diandalkan atau dipercaya. Konsep reliabilitas juga berkaitan dengan konsistensi, kestabilan, ketepatan, serta keajegan suatu alat ukur. Instrumen penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten terhadap objek atau variabel yang diukur (Machali, 2021). Pendapat lain menyatakan bahwa uji reliabilitas merujuk pada pengujian yang dilakukan guna menguji konsistensi jawaban suatu instrumen dari berbagai responden dalam suatu penelitian (Sürücü & Maslakçı, 2020). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan melalui uji coba (*pilot test*) pada 30 responden sesuai dengan ukuran sampel minimal untuk uji reliabilitas instrumen (Bujang et al., 2024). Uji coba (*pilot test*) sering dipakai untuk mengevaluasi dan meningkatkan validitas serta reliabilitas sebuah instrumen penelitian (Harahap et al., 2024).

Salah satu metode untuk menguji reliabilitas suatu instrumen adalah dengan analisis *cronbach alpha* (Kumar, 2024). Sebuah instrumen dinilai lolos uji reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* instrumen tersebut berada diatas 0,70 (Machali, 2021). Menurut Machali (2021), tingkat reliabilitas instrumen dapat dikategorikan berdasarkan nilai *cronbach' alpha*. Kategori atau tingkat reliabilitas ditunjukkan melalui Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Tabel Kategori Nilai Cronbach's Alpha

Nilai <u>Cronbach's Alpha</u>	Kategori
$\geq 0,900$	Sempurna (<u>Excellent</u>)
0,800 – 0,899	Baik (<u>Good</u>)
0,700 – 0,799	Diterima (<u>Acceptable</u>)
0,600 – 0,699	Dipertanyakan (<u>Questionable</u>)
0,500 – 0,599	Lemah (<u>Poor</u>)
$< 0,500$	Tidak Diterima (<u>Unacceptable</u>)

Sumber : Machali (2021)

Pada instrumen kesiapan kerja, reliabilitas dianalisis menggunakan *Rasch Modeling* yang menghasilkan dua koefisien reliabilitas yaitu *person reliability* dan *item reliability*. Hasil menunjukkan bahwa semua dimensi memiliki reliabilitas di atas 0.80 dengan rincian *person reliability* untuk keempat dimensi berkisar antara 0,89-0,92, sedangkan *item reliability* berkisar antara 0,79-0,94 (Cabrera, 2020).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber
<i>Work Value</i>	<i>Leisure</i>	1, 2, 3, 4	Twenge <i>et al.</i>
	<i>Intrinsic Rewards</i>	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	
	<i>Altruistic Rewards</i>	12, 13	
	<i>Social Rewards</i>	14, 15	
	<i>Extrinsic Rewards</i>	16, 17, 18, 19	
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	1, 2, 3	Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem
	<i>Strength</i>	4, 5, 6, 7	
	<i>Generality</i>	8, 9, 10	
Kesiapan Kerja	<i>Attitude towards Work</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Cabrera
	<i>Technical Skills</i>	8, 9, 10, 11, 12, 13	
	<i>Social Skills</i>	14, 15, 16, 17, 18, 19	
	<i>Organizational Awareness</i>	20, 21, 22, 23, 24, 25	

Definisi operasional dari variabel *work value* adalah sikap mahasiswa terhadap pekerjaan dan bagaimana makna yang diberikan terhadap pekerjaan. Selanjutnya definisi operasional variabel *self efficacy* yaitu keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan atau kapabilitasnya dalam menyelesaikan tugas atau rintangan yang dihadapi saat mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, sedangkan definisi operasional variabel kesiapan kerja merupakan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, yang mencakup

sikap profesional, kemampuan sosial, serta pemahaman terhadap organisasi tempat bekerja.

3.8 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan aspek utama yang menjadi konsentrasi dalam suatu studi. Dalam penelitian, variabel sering dilambangkan dengan X dan Y, di mana X biasanya mewakili variabel bebas (*independent variable*) dan Y mewakili variabel terikat (*dependent variable*) (Machali, 2021).

3.8.1 Variabel Independen

Variabel independen, yang juga disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau bebas adalah variabel yang berperan sebagai penyebab dalam sebuah penelitian. Variabel independen (bebas) berfungsi untuk memengaruhi atau menjadi faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat) (Machali, 2021). Pendapat lain mengatakan variabel independen (bebas) merujuk pada variabel yang memengaruhi nilai variabel lain, yaitu variabel dependen (terikat). Maka dari itu, variabel bebas berperan sebagai faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel lainnya (Fitri *et al.*, 2023).

Maka dari itu pendapat dari dua ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (bebas) merupakan faktor yang berperan sebagai pemicu atau penyebab adanya perubahan terhadap variabel lain, yaitu variabel dependen (terikat). Variabel ini memengaruhi nilai variabel terikat dan menjadi dasar terbentuknya hubungan sebab-akibat

dalam suatu penelitian. Adapun variabel independen (bebas) dari penelitian ini yaitu *work value* dan *self efficacy*.

3.8.2 Variabel dependen

Variabel dependen atau yang kerap juga disebut variabel terikat merujuk kepada variabel yang terpengaruh atau menjadi hasil dari adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (Machali, 2021). Pendapat lain mengatakan Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang menjadi akibat dari keberadaan variabel independen (bebas) (Fitri *et al.*, 2023). Dengan kata lain, variabel dependen (bebas) merupakan akibat atau hasil dari perubahan yang ditimbulkan oleh variabel independen (bebas). Adapun variabel dependen (terikat) dari penelitian ini yaitu kesiapan kerja.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Fitri *et al.* (2023), analisis statistika deskriptif adalah statistika yang berfokus pada penyusunan serta penyajian data guna mendeskripsikan atau memberikan gambaran data yang diteliti tanpa menarik sebuah kesimpulan. Analisis deskriptif mencakup ukuran pemusatan seperti rata-rata, modus, dan median), dispersi/penyebaran seperti standar deviasi dan varian, serta grafik seperti histogram, diagram batang atau diagram lainnya (Fauzy, 2019).

3.9.2 Kategorisasi Data

Menurut Azwar (2021), kategorisasi data merupakan pengelompokan berdasarkan skor dari data yang telah dikumpulkan. Kategori umumnya terbagi menjadi tiga atau lima kategori. Tiga kategori terdiri dari tinggi, sedang, dan rendah, sedangkan lima kategori terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Dalam penelitian ini, data yang telah terkumpul ditentukan kategorinya dengan persamaan yang ditemukan Azwar (2021) dengan lima kategori atau tingkatan. Cara menentukan kategorisasi sekumpulan data dapat diamati melalui Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Interval Kategorisasi Data

Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah

Sumber : Azwar (2021)

Notasi σ merupakan standar deviasi ideal yang didapatkan dari membagi nilai range atau jangkauan (nilai maksimal dikurangi nilai minimal) dengan 6, sedangkan lambang μ merupakan rata-rata ideal yang diperoleh dari menjumlahkan nilai maksimal dan minimal sekumpulan data dengan 2.

3.9.3 Analisis Inferensial

Teknik statistik yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu statistika inferensial. Statistik inferensial diterapkan dengan tujuan untuk menarik kesimpulan tentang objek penelitian serta membuat generalisasi (Machali, 2021). Statistika inferensial mencakup semua teknik analisis data yang digunakan untuk penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan data (Fitri *et al.*, 2023).

3.9.4 Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)

Uji persyaratan analisis merupakan tahapan pemeriksaan data yang dilakukan sebelum proses analisis data dimulai. Tujuan dari uji ini yaitu memastikan apakah data memenuhi kriteria yang dibutuhkan sehingga proses analisis dalam pengujian hipotesis dapat diteruskan atau tidak (Machali, 2021). Uji asumsi klasik menjadi tahapan yang sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi berganda menghasilkan estimator yang tidak bias dan efisien, yang dikenal sebagai *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* (Indartini & Mutmainah, 2024).

3.9.4.1 Uji Normalitas

Sebagai metode uji statistik parametrik, analisis regresi berganda hanya dapat diterapkan apabila sampel yang digunakan dalam analisis memiliki distribusi normal (Indartini & Mutmainah, 2024). Uji normalitas merujuk kepada pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah data yang digunakan

dalam penelitian terbebas dari nilai yang tidak normal (*outlier*). Pengujian ini penting untuk dilakukan jika suatu penelitian ingin melakukan uji regresi (Midway & White, 2025). Normalitas data dapat diukur dengan memperhatikan nilai *skewness* dan *kurtosis*.

Analisis *skewness* dan *kurtosis* dapat dipilih dan diterapkan dalam penelitian untuk melihat tingkat normalitas suatu variabel. Suatu nilai dikatakan lolos uji normalitas jika nilai *skewness* dan *kurtosis* dalam sebuah variabel berada (Kim N., 2015). Dalam penelitian dengan sampel diantara 50 hingga 300, suatu variabel dinilai lolos uji normalitas jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada diantara -3,29 hingga 3,29 (Orcan, 2020). Untuk mendapatkan nilai *skewness* dan *kurtosis* yang dapat digunakan untuk uji normalitas, nilai tersebut harus dibagi dengan *standard error* dari tiap nilai (Kim N., 2015; Orcan, 2020).

3.9.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas harus dilalui untuk melihat ada tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi. Gejala multikolinieritas dalam model regresi linier berganda dapat dikenali melalui nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Secara umum, apabila nilai *VIF* mencapai atau melebihi 10, atau nilai *Tolerance* kurang dari

atau sama dengan 0,10, maka variabel tersebut dianggap mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2021).

Apabila suatu model mengandung multikolinearitas, maka akan muncul beberapa dampak, antara lain: (1) nilai kesalahan standar cenderung meningkat seiring dengan tingginya korelasi antarvariabel; dan (2) interval kepercayaan menjadi semakin lebar, sehingga peluang diterimanya hipotesis yang keliru semakin besar (Indartini & Mutmainah, 2024). Maka agar tidak terjadi multikolinearitas, data yang digunakan untuk menguji regresi linier berganda harus memiliki nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

3.9.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis regresi, heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana variansi dari variabel independen tidak seragam atau berubah-ubah dalam data yang dianalisis. Padahal, salah satu asumsi utama dalam regresi linier adalah bahwa *error* atau residual memiliki variansi yang tetap atau konstan pada setiap observasi, yang dikenal sebagai homoskedastisitas. Jika variansi *error* tidak konstan, maka data dikatakan mengalami heteroskedastisitas.

Salah satu metode yang dapat diaplikasikan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser, yaitu melakukan uji regresi pada variabel absolute residual

(Glejser, 1969). Nilai absolute residual merupakan nilai absolute yang didapat dari selisih mentah dari model regresi variabel independen dengan variabel dependen (Odoi et al., 2022). Menurut (Murniati et al., 2013), bentuk persamaan yang digunakan adalah:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan apabila variabel independen (bebas) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

3.9.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan metode statistik yang memiliki tujuan untuk mendeteksi hubungan fungsional antara variabel dependen (bebas) dan satu atau lebih dengan variabel independen (terikat) (Fitri et al., 2023). Regresi berganda adalah teknik yang diterapkan guna mengukur pengaruh dua variabel independen (bebas) atau lebih terhadap satu variabel dependen (terikat) yang diukur dalam skala rasio, seperti dampak usia, pendidikan, etnis, wilayah tempat tinggal, dan gender terhadap pendapatan (Hardani et al., 2020). Pendapat lain mengatakan regresi linear berganda atau *multiple linear regression* merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , dan seterusnya) mempengaruhi satu variabel dependen (Y) (Fitri et al., 2023).

3.9.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan guna mengetahui apakah seluruh variabel independen (bebas) dalam suatu model secara simultan atau bersama mempengaruhi variabel dependen (terikat). Pada dasarnya uji ini dilakukan guna mendeteksi ada tidaknya pengaruh dari variabel independen (bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat) serta untuk mencari tahu apakah hipotesis alternatif diterima atau tidak (Sureiman & Mangera, 2020). Hasil dari uji simultan dapat diamati dari *analysis of variance (ANOVA)*.

Menurut (Murniati et al., 2013), pengujian simultan (uji F) dilakukan dengan cara:

$$H_A: b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_n \neq 0$$

- a. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Melihat nilai signifikansi (P -value), yaitu peluang bahwa perbedaan yang diamati antar variabel dalam sampel terjadi secara kebetulan, dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) yang telah ditentukan. Keputusan pengujian ditentukan berdasarkan P -value. Jika $P < \alpha$, maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $P \geq \alpha$, maka H_0 gagal ditolak.

Apabila lebih dirincikan kembali, dalam uji simultan variabel independen (bebas) dinilai memiliki hubungan yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat) apabila nilai signifikansi lebih rendah dari nilai *alpha*. Nilai *alpha* yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05 (Henson, 2015).

3.9.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dapat dilakukan melalui uji t untuk menilai seberapa besar pengaruh setiap variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat) (Murniati et al., 2013). Uji T atau kerap disebut sebagai uji signifikansi parameter secara individual, digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji parsial adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen (bebas) memengaruhi variabel dependen (terikat) secara terpisah atau individu. (Aslam, 2024). Pengujian ini juga akan melihat jenis pengaruh yang muncul dari setiap variabel, apakah terdapat hubungan positif atau negatif. Hal ini ditunjukkan dengan hipotesis:

$$H_A: b_1 \neq 0$$

Pembacaan uji-t dilakukan dengan dua cara:

- a. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Dengan melihat nilai signifikansi (P -value), yaitu probabilitas bahwa perbedaan yang diamati terjadi secara kebetulan pada tingkat kepercayaan tertentu.

Jika nilai $P < \alpha$, maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika $P \geq \alpha$, maka H_0 gagal ditolak (Murniati et al., 2013).

3.9.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R -Square)

Koefisien determinasi atau R -Square merujuk pada ukuran yang sering menjadi acuan untuk menilai atau mengevaluasi seberapa baik model regresi sesuai dengan data. Nilai R -Square diperoleh dari 1 dikurangi perbandingan antara variabilitas residual dan total variabilitas. Semakin kecil penyimpangan nilai residual terhadap garis regresi dibandingkan dengan keseluruhan variasi data, maka semakin baik kemampuan prediksi model regresi tersebut.

Nilai R -square menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan data yang dianalisis. Tidak ada nilai pasti dimana koefisien determinasi dapat dianggap diterima, namun ada beberapa literatur yang mengatakan bahwa koefisien determinasi memiliki sebuah tingkatan. Nilai 0,00 hingga 0,09

dianggap rendah, nilai 0,10 hingga 0,24 dianggap rendah menuju sedang, nilai 0,25 hingga 0,49 dianggap sedang, nilai 0,50 hingga 0,69 dianggap sedang menuju tinggi, dan nilai 0,70 hingga 0,99 dianggap tinggi (Gupta et al., 2024; Ozili, 2023; Wall Emerson, 2023). Dapat disimpulkan bahwa semakin mendekati angka 1,0, maka semakin besar proporsi variasi data yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, yang berarti model memiliki kecocokan yang tinggi terhadap data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini melewati uji validitas guna mengetahui ketepatan pengukuran agar bisa menjelaskan suatu variabel. Validitas diuji dengan melakukan *sampling* sebanyak 30 data dari data yang telah dikumpulkan. Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson untuk melihat korelasi antara tiap instrumen dengan variabelnya.

Suatu instrumen dapat dikatakan lolos uji validitas apabila nilai signifikansinya berada dibawah *alpha*. Dalam penelitian ini nilai *alpha* yang diterapkan sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan acuan tersebut, instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dikatakan lolos uji validitas jika signifikansinya tidak lebih dari 0,05 ($< 0,05$).

Hasil pengujian validitas instrumen X1 (*work value*) disajikan pada Lampiran 4, sedangkan hasil pengujian validitas instrumen X2 (*self efficacy*) dapat diamati melalui Lampiran 5, kemudian hasil pengujian validitas instrumen Y (kesiapan kerja) telah disajikan pada Lampiran 6. Secara ringkas, hasil pengujian validitas dapat diamati melalui Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Nomor Item	Sig.	Batas	Keterangan
X1 (<i>work value</i>)	Item 1	0,001	0,05	Valid
	Item 2	0,000		
	Item 3	0,001		
	Item 4	0,000		
	Item 5	0,014		
	Item 6	0,044		
	Item 7	0,000		
	Item 8	0,000		
	Item 9	0,000		
	Item 10	0,000		
	Item 11	0,000		
	Item 12	0,000		
	Item 13	0,018		
	Item 14	0,000		
	Item 15	0,000		
	Item 16	0,003		
	Item 17	0,009		
	Item 18	0,001		
	Item 19	0,000		
X2 (<i>self efficacy</i>)	Item 1	0,001	0,05	Valid
	Item 2	0,004		
	Item 3	0,001		
	Item 4	0,000		
	Item 5	0,002		
	Item 6	0,024		
	Item 7	0,003		
	Item 8	0,007		
	Item 9	0,000		
	Item 10	0,000		
Y (<i>kesiapan kerja</i>)	Item 1	0,000	0,05	Valid
	Item 2	0,000		
	Item 3	0,000		
	Item 4	0,018		
	Item 5	0,000		
	Item 6	0,000		
	Item 7	0,000		
	Item 8	0,011		
	Item 9	0,000		
	Item 10	0,011		
	Item 11	0,000		
	Item 12	0,001		
	Item 13	0,000		
	Item 14	0,000		
	Item 15	0,003		
	Item 16	0,001		
	Item 17	0,000		

Variabel	Nomor Item	Sig.	Batas	Keterangan
	Item 18	0,000		
	Item 19	0,000		
	Item 20	0,000		
	Item 21	0,000		
	Item 22	0,000		
	Item 23	0,001		
	Item 24	0,000		
	Item 25	0,000		

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh nilai signifikansi instrumen terhadap variabel X1 (*work value*) memiliki nilai dibawah 0,05 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel X1 (*work value*). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel X1 (*work value*) lolos uji validitas. Selanjutnya, pengujian validitas instrumen X2 (*self efficacy*) menunjukkan seluruh nilai signifikansinya memiliki nilai dibawah 0,05 ($< 0,05$). Hal ini memiliki arti bahwa seluruh instrumen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel X2 (*self efficacy*). Hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel X2 (*self efficacy*) lolos uji validitas. Kemudian, pengujian validitas instrumen Y (kesiapan kerja) menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi instrumen terhadap variabel Y (kesiapan kerja) memiliki nilai dibawah 0,05 ($< 0,05$) yang artinya seluruh instrumen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Y (kesiapan kerja). Hal ini juga membuktikan bahwa variabel Y (kesiapan kerja) lolos uji validitas.

4.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Selain menguji konsistensi sebuah instrumen, konsistensi jawaban responden juga harus diuji. Untuk dapat menguji konsistensi jawaban responden, sebuah instrumen harus melewati uji reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode analisis *cronbach alpha*. Pengujian reliabilitas dilakukan pada 30 data yang telah dilakukan *sampling* dari data yang telah terkumpul. Sebuah instrumen dinilai lolos uji reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* instrumen tersebut berada diatas 0,70 ($> 0,70$). Hasil pengujian reliabilitas instrumen X1 (*work value*), X2 (*self efficacy*), dan Y (kesiapan kerja) disajikan melalui Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
X1 (<i>work value</i>)	0,890	0,70	Reliabel
X2 (<i>self efficacy</i>)	0,727	0,70	Reliabel
Y (kesiapan kerja)	0,932	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2025)

Pada Tabel 4.2, nilai *cronbach alpha* variabel X1 (*work value*) adalah 0,890. Nilai tersebut lebih tinggi daripada 0,70 ($> 0,70$) yang dimana menunjukkan bahwa variabel X1 (*work value*) lolos uji reliabilitas dengan kategori “baik” dan dapat digunakan untuk menjadi instrumen yang sah dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai *cronbach alpha* variabel X2 (*self efficacy*) sebesar 0,727. Nilai tersebut lebih tinggi daripada 0,70 ($> 0,70$) yang dimana menunjukkan bahwa variabel X2 (*self efficacy*) lolos uji reliabilitas dengan kategori “diterima” dan

dapat digunakan untuk menjadi instrumen yang sah dalam penelitian ini. Kemudian nilai *cronbach alpha* variabel Y (kesiapan kerja) adalah 0,932. Nilai tersebut lebih tinggi daripada 0,70 ($> 0,70$) yang dimana menunjukkan bahwa variabel Y (kesiapan kerja) lolos uji reliabilitas dengan kategori “sempurna” dan dapat digunakan untuk menjadi instrumen yang sah dalam penelitian ini.

4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan responden yang berpartisipasi dengan memberikan jawaban melalui media *Google Form* yang telah disebar dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Angkatan 2021. Populasi tersebut dipilih karena dianggap memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Dari total populasi yang berjumlah 249 mahasiswa, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan berhasil mengumpulkan data dari 105 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah sampel tersebut dianggap telah memenuhi kriteria minimal untuk keperluan analisis statistik yaitu 30 responden, serta cukup merepresentasikan karakteristik populasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025.

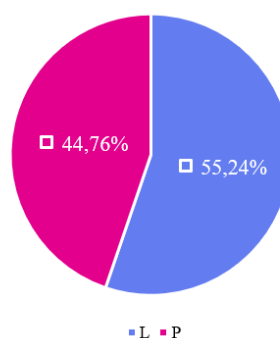
Adapun persebaran data berdasarkan jenis kelamin disajikan melalui Tabel 4.3 dan Gambar 4.1

Tabel 4.3 Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	
	F	f(%)
Laki-Laki	58	55,24%
Perempuan	47	44,76%
Jumlah	105	100%

Sumber : Data Diolah (2025)

Distribusi Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Grafik Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi dengan persentase 55,24% (58 orang), sedangkan responden perempuan memiliki persentase sebesar 44,76% (47 orang). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini lebih banyak berasal dari mahasiswa laki-laki.

4.1.4 Kategorisasi Data

Dalam penelitian ini dikumpulkan tiga (3) jenis data, yaitu jawaban responden dari kuesioner *work value*, *self efficacy*, dan kesiapan kerja mahasiswa FE Manajemen angkatan 2021 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Data dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi dan

distribusi skor *work value* yang didapatkan dari responden ditampilkan melalui Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Kategorisasi dan Distribusi Skor *Work Value*

<i>Work Value</i>	Frekuensi		Tingkatan
	F	f(%)	
$4 < X$	100	95,24%	Sangat Tinggi
$3,33 < X \leq 4$	5	4,76%	Tinggi
$2,67 < X \leq 3,33$	0	0%	Sedang
$2 < X \leq 2,67$	0	0%	Rendah
$X \leq 2$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah	105	100%	

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, skor *work value* ≤ 2 termasuk ke dalam kategori sangat rendah, jika berada diantara 2,1 dan 2,67 maka termasuk ke dalam kategori rendah, jika berada pada rentang 1,68 hingga 3,33 maka termasuk ke dalam kategori sedang, kemudian jika berada diantara 3,34 dan 4 termasuk ke dalam kategori tinggi, sedangkan jika skor lebih dari 4 maka termasuk kategori sangat tinggi. Selanjutnya, pengkategorian dan distribusi skor *self efficacy* dari data yang terkumpul disajikan melalui Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Kategorisasi dan Distribusi Skor Self Efficacy

<i>Self Efficacy</i>	Frekuensi		Tingkatan
	F	f(%)	
$4 < X$	92	87,62%	Sangat Tinggi
$3,33 < X \leq 4$	13	12,38%	Tinggi
$2,67 < X \leq 3,33$	0	0%	Sedang
$2 < X \leq 2,67$	0	0%	Rendah
$X \leq 2$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah	105	100%	

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, skor *self efficacy* tergolong sangat rendah apabila skornya berada di bawah atau sama dengan 2, tergolong rendah apabila skornya berada di antara 2,1 dan 2,67, tergolong sedang apabila skornya berada di antara 2,68 dan 3,33, tergolong tinggi apabila skornya berada di antara 3,34 dan 4, dan tergolong sangat tinggi apabila skornya di atas 4. Pembagian kategori dan distribusi skor dari variabel kesiapan kerja disajikan melalui Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Kategorisasi dan Distribusi Skor Kesiapan Kerja

Kesiapan Kerja	Frekuensi		Tingkatan
	F	f(%)	
$4 < X$	92	87,62%	Sangat Tinggi
$3,33 < X \leq 4$	13	12,38%	Tinggi
$2,67 < X \leq 3,33$	0	0%	Sedang
$2 < X \leq 2,67$	0	0%	Rendah
$X \leq 2$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah	105	100%	

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6, skor kesiapan kerja mahasiswa terbagi menjadi lima kategori. Skor termasuk ke dalam kategori sangat rendah apabila skornya kurang dari sama dengan 2, termasuk ke dalam kategori rendah apabila skornya di antara 2 dan 2,67, termasuk ke dalam kategori sedang apabila skornya di antara 2,68 dan 3,33, termasuk ke dalam kategori tinggi apabila skornya di antara 3,34 dan 4, dan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi apabila skornya lebih dari 4.

4.1.5 Analisis Deskriptif

Tabel berikut menampilkan hasil analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian, yaitu *work value*, *self efficacy*, dan

kesiapan kerja. Analisis statistik deskriptif ini mencakup ukuran pemusatan data dan juga penyebaran data. Ukuran pemusatan data terdiri nilai rata-rata, median, modus, kuartil pertama (Q1), serta kuartil ketiga (Q3) yang memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel.

Tabel 4.7 Hasil Ukuran Pemusatan Data

Variabel	Rata-Rata	Median	Modus	Q1	Q3
X1 (<i>work value</i>)	4,48	4,53	4,53	4,37	4,58
X2 (<i>self efficacy</i>)	4,25	4,40	4,60	3,9	4,6
Y (kesiapan kerja)	4,46	4,52	4,56	4,32	4,6

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, ketiga variabel menunjukkan nilai rata-rata yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Pengkategorian didasarkan kepada Tabel 4.4, Tabel 4.5, Tabel 4.6 yang menerangkan bahwa nilai lebih dari 4 ($4 < X$) termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap *work value*, *self efficacy*, dan kesiapan kerja. Kesamaan antara nilai median dan modus dengan rata-rata mengisyaratkan distribusi data yang relatif merata, sedangkan jarak antara Q1 dan Q3 yang tidak terlalu jauh/lebar menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang cukup konsisten.

Selanjutnya yaitu ukuran persebaran data yang disajikan pada Tabel 4.8. Ukuran persebaran data meliputi nilai jangkauan, standar deviasi, dan varian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu *work value*, *self efficacy*, dan kesiapan kerja. Ketiga indikator tersebut berfungsi

untuk menggambarkan tingkat keragaman atau penyebaran data responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

Tabel 4.8 Hasil Persebaran Data

Variabel	Jangkauan	Standar Deviasi	Varian
X1 (<i>work value</i>)	1,11	0,24	0,06
X2 (<i>self efficacy</i>)	1,8	0,45	0,21
Y (kesiapan kerja)	1,2	0,28	0,08

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari hasil Tabel 4.8 dapat diamati bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai jangkauan (1,8), standar deviasi (0,45), serta varian (0,21) paling tinggi ketimbang dua variabel lainnya (*work value* dan kesiapan kerja). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat variasi tanggapan yang lebih besar dari responden terhadap variabel *self efficacy* dibandingkan dengan variabel *work value* dan kesiapan kerja. Sementara itu, *work value* dan kesiapan kerja menunjukkan nilai penyebaran lebih rendah yaitu 1,11 dan 1,2 yang menandakan bahwa persepsi responden terhadap kedua variabel tersebut cenderung seragam dan konsisten.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Dalam sebuah penelitian terutama dalam penelitian kuantitatif, sebuah nilai harus terhindar dari *outlier* agar hasil yang didapatkan dapat lebih akurat. *Outlier* merupakan sebuah nilai yang terlampaui tinggi atau terlampaui rendah dibandingkan dengan mayoritas nilai yang ada. Nilai ini dapat membuat hasil interpretasi menjadi kurang akurat (Leys et al., 2019). Untuk

dapat melihat apakah data yang dimiliki dalam penelitian terbebas dari *outlier*, suatu penelitian harus melewati uji normalitas (Khatun, 2021).

Berdasarkan pengambilan keputusan yang telah dipaparkan pada bab 3, pengujian normalitas dilakukan dengan cara membagi nilai *skewness* dan *kurtosis* dengan *standard error* setiap nilai. Pengujian normalitas variabel X1 (*work value*) dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Variabel *Work Value*

Variabel		<i>Statistic</i>	<i>Standard Error</i>
X1 (<i>work value</i>)	<i>Skewness</i>	-0,152	0,236
	<i>Kurtosis</i>	0,337	0,467

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, variabel X1 (*work value*) memiliki nilai *skewness* sebesar -0.152 dan nilai *kurtosis* sebesar 0,337 dengan nilai *standard error skewness* sebesar 0,236 dan nilai *standard error kurtosis* sebesar 0,467. Jika kita bagi masing-masing nilai dengan nilai *standard error* pada masing-masing nilai maka akan menghasilkan nilai *skewness* sebesar -0,644 dan nilai *kurtosis* sebesar 0,721. Nilai tersebut berada diantara -3,29 dan 3,29 yang menunjukkan bahwa variabel X1 (*work value*) lolos uji normalitas. Selanjutnya, hasil uji normalitas data variabel X2 (*self efficacy*) disajikan melalui Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Variabel *Self Efficacy*

Variabel		<i>Statistic</i>	<i>Standard Error</i>
X2 (<i>self efficacy</i>)	<i>Skewness</i>	-0,590	0,236
	<i>Kurtosis</i>	-0,795	0,467

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *skewness* variabel X2 (*self efficacy*) sebesar -0,590 dan nilai *kurtosis* sebesar -0,795 dengan nilai *standard error skewness* sebesar 0,236 dan nilai *standard error kurtosis* sebesar 0,467. Jika kita bagi masing-masing nilai dengan nilai *standard error* pada masing-masing nilai maka akan menghasilkan nilai *skewness* sebesar -2,50 dan nilai *kurtosis* sebesar -1,702. Nilai tersebut berada diantara -3,29 dan 3,29 yang menunjukkan bahwa variabel X2 (*self efficacy*) lolos uji normalitas. Kemudian, hasil pengujian normalitas data variabel Y (kesiapan kerja) diperlihatkan melalui Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel Kesiapan Kerja

Variabel		<i>Statistic</i>	<i>Standard Error</i>
Y (<i>kesiapan kerja</i>)	<i>Skewness</i>	-0,590	0,236
	<i>Kurtosis</i>	-0,795	0,467

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel Y (kesiapan kerja) memiliki nilai *skewness* sebesar -0,590 dan nilai *kurtosis* sebesar -0,795 dengan nilai *standard error skewness* sebesar 0,236 dan nilai *standard error kurtosis* sebesar 0,467. Jika kita bagi masing-masing nilai dengan nilai *standard error* pada masing-masing nilai maka akan menghasilkan nilai *skewness* sebesar -1,906 dan nilai *kurtosis* sebesar 0,963. Nilai tersebut

berada diantara -3,29 dan 3,29 yang menunjukkan bahwa variabel Y (kesiapan kerja) lolos uji normalitas.

4.1.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merujuk pada pengujian yang dilakukan guna melihat apakah terdapat hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Hubungan antara dua atau lebih variabel independen ini dapat memberikan hasil regresi yang tidak akurat sehingga uji ini sendiri akan melihat apakah variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas (Kim, J.H., 2019). Variabel-variabel independen yang diteliti dinilai lolos uji multikolinieritas jika nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* berada diatas 0,10. Pengujian multikolinieritas disajikan melalui Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1 (<i>work value</i>)	0,881	1,135
X2 (<i>self efficacy</i>)	0,881	1,135

Sumber : Data Diolah (2025)

Mengacu pada Tabel 4.12, kolom *colinearity statistics* terdapat nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel X1 (*work value*) dan variabel X2 (*self efficacy*) sebesar 0,881 serta nilai *VIF* variabel X1 (*work value*) dan variabel X2 (*self efficacy*) sebesar 1,135. Kedua variabel memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan memiliki nilai *VIF*

dibawah 10 yang membuat kedua variabel independen (bebas) dalam penelitian ini lolos uji multikolinearitas.

4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas atau kerap dikenal dengan uji homogenitas merupakan pengujian yang dilakukan guna melihat apakah sampel yang dipakai dalam penelitian ini memiliki pola yang sama. Pengujian ini penting untuk dilakukan sebelum melakukan uji regresi karena pengujian ini akan melihat apakah saat menentukan keakuratan hasil regresi yang dilakukan dalam setiap penelitian (Xu & He, 2017). Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas diterapkan menggunakan metode uji Glejser. Dalam uji Glejser, suatu sampel dinilai lolos uji heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Greenland et al., 2016).

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
X1 (<i>work value</i>)	1,000
X2 (<i>self efficacy</i>)	1,000

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 4.13 merupakan hasil uji regresi antara variabel independen (bebas) terhadap variabel *absolute residual* yang merupakan cara untuk melakukan uji Glejser. Dapat dilihat bahwa variabel X1 (*work value*) dan X2 (*self efficacy*) memiliki nilai signifikansi terhadap variabel *absolute residual* sebesar 1,0 yang dimana nilai tersebut berada jauh diatas 0,05. Hal ini dapat

membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis atau uji regresi berganda.

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau yang kerap disebut sebagai uji F merujuk pada pengujian yang dilakukan guna melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat) (Pellatt & Sun, 2023). Hasil dari uji simultan dapat dilihat dari *analysis of variance (ANOVA)* yang mana variabel independen (bebas) dinilai memiliki hubungan yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikat) apabila nilai signifikansi lebih rendah dari nilai *alpha*. Penelitian ini menerapkan nilai *alpha* sebesar 0,05. Hasil pengujian simultan melalui *analysis of variance (ANOVA)* disajikan melalui Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig.
X1 (<i>work value</i>) X2 (<i>self efficacy</i>) Y (kesiapan kerja)	0,000

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai signifikansi berada di bawah 0,001 yang mana nilai tersebut berada di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu *work value* dan *self efficacy* secara

bersamaan terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima.

4.1.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan dalam penelitian guna mengetahui pengaruh antara setiap variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat) serta mengetahui jenis pengaruh yang muncul dari setiap variabel. Sebuah variabel dinilai memiliki pengaruh yang signifikan jika nilai signifikansi dari variabel tersebut berada dibawah nilai *alpha*. Penelitian ini menggunakan nilai *alpha* sebesar 0,05.

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
X1 (<i>work value</i>)	5,099	0,000
X2 (<i>self efficacy</i>)	3,715	0,000

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 4.15 merupakan hasil dari uji parsial (uji T) antara variabel X1 (*work value*), X2 (*self efficacy*), dan variabel Y (kesiapan kerja). Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kedua variabel (*work value* dan *self efficacy*) sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut berada di bawah nilai *alpha* yaitu 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (kesiapan kerja). Dari tabel tersebut juga dapat diamati bahwa nilai *T statistics* pada variabel X1 (*work value*) sebesar 5,099 dan nilai *T statistics* pada variabel X2 (*self efficacy*) sebesar 3,715. Kedua

nilai tersebut merupakan nilai positif yang artinya kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel Y (kesiapan kerja). Hal ini memiliki arti apabila variabel X1 (*work value*) mengalami kenaikan maka diikuti dengan kenaikan variabel Y (kesiapan kerja) juga. Hal ini juga berlaku pada variabel X2 (*self efficacy*), apabila variabel X2 (*self efficacy*) mengalami kenaikan maka diikuti pula dengan kenaikan variabel Y (kesiapan kerja).

Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel X1 atau *work value* dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau kesiapan kerja serta variabel X2 atau *self efficacy* dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau kesiapan kerja.

4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merujuk kepada pengukuran yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik model yang diterapkan dalam penelitian ini dan menunjukkan seberapa besar proporsi variabilitas pada variabel dependen (terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dikategorikan beberapa tingkatan. Nilai 0,00 hingga 0,09 dianggap rendah, nilai 0,10 hingga 0,24 dianggap rendah menuju sedang, nilai 0,25 hingga 0,49 dianggap sedang, nilai

0,50 hingga 0,69 dianggap sedang menuju tinggi, dan nilai 0,70 hingga 0,99 dianggap tinggi (Gupta et al., 2024; Ozili, 2023; Wall Emerson, 2023). Hasil pengujian koefisien determinasi yang dilakukan penelitian ini diperlihatkan melalui Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	<i>Adjusted R Square</i>
X1 (<i>work value</i>) X2 (<i>self efficacy</i>) Y (kesiapan kerja)	0,358

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 4.16 menerangkan bahwa besaran nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,358. Nilai tersebut masuk ke kategori sedang. Hal ini membuktikan bahwa model dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 35,8% persen, sedangkan 64,2% lainnya dapat diterangkan oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work Value* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil penelitian ini yaitu variabel *work value* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asnah *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif serta signifikan antara *work value* dan kesiapan kerja mahasiswa disabilitas. Penelitian lain juga membuktikan bahwa *work value* mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Mustika et al. (2024).

Adanya persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa mahasiswa yang mementingkan nilai-nilai pekerjaan (*work value*) cenderung lebih siap memasuki dan menduduki dunia kerja, karena mereka telah mulai menyesuaikan keterampilan dan sikap terkait pekerjaan mereka. Mustika et al. (2024) juga menyatakan bahwa *work value* mencerminkan keyakinan dan prioritas seseorang terhadap aspek-aspek dalam dunia kerja, seperti pentingnya gaji tinggi, keamanan pekerjaan, atau kepuasan pribadi.

Ketika mahasiswa memiliki nilai kerja (*work value*) yang kuat, mereka cenderung mengadopsi pendekatan yang proaktif dan fleksibel dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga kesiapan kerja yang mereka miliki akan meningkat. Selain itu, nilai-nilai ini membantu mahasiswa dalam mengambil keputusan yang mendukung tujuan jangka panjang mereka dengan lebih terarah dan bermakna.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Twenge *et al.* (2010), konstruk atau aspek *work value* mencakup *leisure* yakni nilai yang dibutuhkan seseorang pada pekerjaan yang dapat mengakomodasi kehidupan keluarga dan pribadi mereka, *extrinsic rewards* yakni imbalan berupa gaji (*salary*), harta (*property*), dan gengsi (*prestige*), *intrinsic rewards* yaitu motivasi bekerja demi pekerjaan itu sendiri, *altruistic rewards* yaitu motivasi untuk membantu orang lain dan masyarakat, dan *social rewards* yaitu kebutuhan untuk terhubung dengan kelompok sosial. Dari sisi psikologis, nilai-nilai ini berperan

sebagai pendorong internal yang memotivasi individu untuk berpartisipasi aktif dan berkomitmen dalam pengembangan karir.

Adanya pengaruh variabel *work value* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan menggunakan teori *Person-Environment (PE) Fit*. *Person-Environment (PE) Fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu (nilai, kemampuan, tujuan, kepribadian) dan karakteristik lingkungan kerja (tuntutan, nilai organisasi, budaya) (De Cooman & Vleugels, 2022). *Work value* (nilai kerja) adalah salah satu bagian penting dari komponen “*Person*” dalam *PE Fit*.

Menurut De Cooman dan Vleugels (2022) “*The more congruent an individual’s values are with the values of the work environment, the more likely they are to show positive attitudes and adjustment.*”. Hal ini menyatakan bahwa semakin kongruen nilai-nilai individu dengan nilai-nilai lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan sikap dan penyesuaian yang positif. Sikap dan penyesuaian yang positif ini dapat merujuk pada sikap kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu tersebut.

Apabila teori *PE fit* dikaitkan dengan penelitian ini maka apabila mahasiswa memiliki nilai individu atau nilai kerja (*work value*) yang baik, kemungkinan besar mahasiswa tersebut akan menunjukkan sikap kesiapan kerja yang baik pula. Mahasiswa yang memiliki nilai-nilai kerja tertentu (misalnya kreativitas atau kontribusi sosial) akan merasa lebih siap memasuki dan menduduki dunia kerja apabila mereka

melihat kesesuaian (*fit*) antara nilai-nilai pribadi mereka dengan karakteristik atau budaya kerja di lingkungan profesional

4.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Hasil pengujian yang diperoleh memberikan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif pada variabel *self efficacy* terhadap variabel kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan beberapa literatur yang menyebutkan hal yang sama. Penelitian yang dilakukan Asiya dan Rahman (2024) menjelaskan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Wiharja MS, Rahayu, dan Rahmiyati (2020) yang menyatakan bahwa meningkatnya *self-efficacy* pada mahasiswa diikuti dengan meningkatnya pula kesiapan kerja yang dimilikinya. Seperti halnya penelitian Siti Tasya Octa Aeni dan Siti Rahmawati (2023) yang membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu penelitian Fitriyana, Kurjono, dan Santoso (2021) juga menerangkan bahwa variabel *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kesiapan kerja.

Konsep *self-efficacy* dicetuskan dan dikembangkan oleh Albert Bandura dalam kerangka teori pembelajaran sosial (*Social Cognitive Theory*). Bandura menerangkan bahwa *self-efficacy* meujuk pada keyakinan seseorang akan kemampuan atau kapabilitasnya untuk menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self-efficacy* mempengaruhi pilihan tindakan, intensitas usaha,

ketekunan menghadapi hambatan, dan kualitas pemulihan setelah kegagalan. Dalam hal ini, *self-efficacy* juga mempengaruhi kesiapan seseorang menghadapi tugas baru termasuk transisi ke dunia kerja.

Dari paparan teori di atas, bisa dikatakan bahwa mahasiswa yang mempunyai tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi tuntutan dunia kerja seperti mempelajari keterampilan baru, beradaptasi dengan lingkungan kerja, mengambil tanggung jawab, menghadapi tekanan. Keyakinan ini juga memicu tindakan persiapan yang lebih aktif, misalnya mencari pengalaman, mengasah keterampilan, memperkuat sikap kerja saat masih menjadi mahasiswa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan diri menjadi faktor psikologis yang esensial bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dan menduduki dunia kerja. Oleh karena itu, program pengembangan karir di perguruan tinggi sebaiknya tidak semata-mata menitikberatkan pada pengembangan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga membangun keyakinan diri mahasiswa melalui pelatihan kepemimpinan, bimbingan karir, dan pengalaman kerja nyata

4.2.3 Pengaruh *Work Value* dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dan hasil yang telah dipaparkan, variabel *work value* dan *self-efficacy* secara bersama-sama

(simultan) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kesiapan kerja. Temuan ini mengandung makna bahwa mahasiswa yang memiliki orientasi nilai kerja yang kuat sekaligus keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan atau kapabilitas mereka akan lebih siap dalam menduduki dunia kerja.

Hasil temuan ini dapat dijelaskan melalui kerangka integratif. *Work value* memberikan orientasi nilai/motivasi kepada mahasiswa terkait dengan apa yang penting dalam pekerjaan, sedangkan *self-efficacy* memberikan keyakinan kemampuan untuk merealisasikan orientasi nilai tersebut. Dengan demikian, keduanya bersama-sama membentuk kesiapan kerja yang lebih utuh.

Temuan dalam penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya (Kristiana et al., 2025) yang membahas “*Bridging soft skills and work readiness*”. Penelitian Kristiana et al. (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai mediator antara pengalaman/*soft skills* dengan kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki *work value* kuat namun merasa kurang yakin akan kemampuannya mungkin tetap kurang siap dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, mahasiswa yang yakin akan kemampuan tetapi orientasi nilai kerja rendah bisa menyebabkan kesiapan kerja yang kurang optimal karena motivasi atau orientasi tidak jelas.

Secara konseptual, kedua variabel ini dapat saling memperkuat. Mahasiswa yang memiliki nilai kerja positif akan terdorong untuk

berperilaku sesuai standar profesional, dan apabila didukung oleh kepercayaan diri yang kuat, maka mereka akan lebih berani mengambil tantangan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki nilai kerja baik tetapi kurang percaya diri cenderung pasif, sementara yang percaya diri tanpa nilai kerja yang jelas berpotensi kehilangan arah karir.

Implikasinya, lembaga pendidikan perlu mengintegrasikan pengembangan nilai kerja (*work value*) dan penguatan *self-efficacy* dalam program persiapan karir. Misalnya, melalui kegiatan *career coaching*, pelatihan motivasi, simulasi dunia kerja, serta pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). Pendekatan ini akan membantu mahasiswa tidak hanya mengetahui apa yang penting dalam pekerjaan, tetapi juga merasa mampu untuk mencapainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan penelitian ini, kesimpulan dapat ditarik mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan. Berikut adalah kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *work value* (X_1) terhadap variabel kesiapan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat nilai kerja/*work value* yang dianut semakin kuat kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa FE Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel *self-efficacy* (X_2) terhadap variabel kesiapan kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan diri mahasiswa FE Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang terhadap kemampuan mereka (*self efficacy*), semakin besar pula kesiapan mereka untuk menghadapi dunia kerja.
3. Variabel *work value* (X_1) dan *self efficacy* (X_2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa FE Program Studi Manajemen angkatan 2021 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan hasil uji diperoleh

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,370, yang artinya kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 37% terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara nilai kerja yang kuat dan keyakinan diri yang tinggi menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian ini, peneliti mengajukan sejumlah rekomendasi sebagai berikut.

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan mampu lebih mengembangkan dan memperkuat *work value* dengan cara membiasakan diri untuk disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas-tugas akademik maupun kegiatan organisasi. Selain itu, mahasiswa perlu meningkatkan *self efficacy* melalui pengembangan keterampilan, pengalaman praktik, pelatihan *soft skills*, serta mengikuti kegiatan magang atau proyek kerja nyata sehingga keyakinan diri terhadap kemampuan bekerja dapat semakin terbentuk.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi diharapkan dapat meningkatkan program yang mendukung pembentukan nilai kerja dan kepercayaan diri mahasiswa, misalnya melalui kegiatan pelatihan pengembangan karier, seminar

motivasi, bimbingan karier (*career center*), dan program *mentoring*. Perguruan tinggi juga dapat memperluas kerja sama dengan dunia industri untuk memberikan kesempatan magang yang lebih luas sebagai sarana pengalaman kerja nyata bagi mahasiswa.

3. Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Para pengajar diharapkan tidak semata-mata fokus pada penyampaian materi akademik, tetapi juga memberikan pembelajaran yang mampu menanamkan etos kerja, kedisiplinan, dan kepercayaan diri melalui metode pembelajaran kolaboratif, *project-based learning*, serta pemberian tanggung jawab yang mendorong mahasiswa agar berperan aktif serta percaya diri dalam menyelesaikan tugas.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk diteliti yang memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi kesiapan kerja, seperti lingkungan keluarga, pengalaman organisasi, pembelajaran berbasis praktik, atau motivasi berprestasi. Selain itu, memperluas subjek penelitian ke program studi atau perguruan tinggi yang berbeda juga dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Aeni, S. T. O., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Ipb University. *Judicious: Journal of Management*, 04(02), 180–187.
- Asiya, & Rahman, N. N. (2024). The Effect of Organizational Activity and Self-efficacy on Work Readiness. *DIJEMSS: Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 6(1), 1364–1372. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2>
- Aslam, M. (2024). The t-test of a regression coefficient for imprecise data. *Hacettepe Journal of Mathematics and Statistics*, 53(4), 1130–1140. <https://doi.org/10.15672/hujms.1342344>
- Asnah, M. I. B., Nurhastuti, Zulmiyetri, Mustika, H., & Ajeng, R. (2024). Kontribusi Work Value Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Disabilitas di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus*, 8(2), 93–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jpkk.v8i2.988>
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2025. In *Badan Pusat Statistik* (Vol. 16, Nomor 1).
- Bujang, M. A., Omar, E. D., Foo, D. H. P., & Hon, K. Y. (2024). Sample size determination for conducting a pilot study to assess reliability of a questionnaire. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 49(1), 1–8.
- Cabrera, W. C. (2020). Development and Validation of Work Readiness

- Assessment Scale for Home Economics Graduates. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 1(2), 70–109.
<https://doi.org/10.37385/ijedr.v1i2.47>
- De Cooman, R., & Vleugels, W. (2022). Person–Environment Fit: Theoretical Perspectives, Conceptualizations, and Outcomes. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.377>
- Deswarta, Hamsal, & Nanda, A. (2024). Pengaruh Ability, Digital Skill, Industry 4.0 Skill Sets, Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja Masa Depan (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4122–4131.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Esa, E., Ahmad, B., & Harmalis. (2022). Hubungan Antara Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 5 Kerinci. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 4(1), 31–43.
<https://doi.org/10.32939/ijcd.v4i1.1277>
- Fauzy, A. (2019). Metode Sampling. In *Universitas Terbuka*. Universitas Terbuka.
<http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com>
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Aziz, Pagiling, S. L., Natsir, I., Munfarikhatin, A., Simanjuntak, D. N., Huatgaol, K., & Anugrah, N. E. (2023). Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian. In *Yayasan Kita Menulis*. Yayasan Kita Menulis.
[https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4882/1/Anisa %2C Buku](https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4882/1/Anisa%20Buku)

Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian.pdf

- Fitri, D. P. S., Sumbawati, M. S., & Anifah, L. (2025). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Sekolah Menengah Kejuruan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 746–754.
- Fitriyana, A. N., Kurjono, & Santoso, B. (2021). the Influence of Self-Efficacy on Students' Work Readiness. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 2(2), 233–238. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v2i2.53>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glejser, H. (1969). A New Test for Heteroskedasticity. *Journal of the American Statistical Association*, 64(325), 316–323. <https://doi.org/10.1080/01621459.1969.10500976>
- Greenland, S., Senn, S. J., Rothman, K. J., Carlin, J. B., Poole, C., Goodman, S. N., & Altman, D. G. (2016). Statistical tests, P values, confidence intervals, and power: a guide to misinterpretations. *European Journal of Epidemiology*, 31, 337–350. <https://doi.org/10.1007/s10654-016-0149-3>
- Gupta, A., Stead, T. S., & Ganti, L. (2024). Determining a Meaningful R-squared Value in Clinical Medicine. *Academic Medicine & Surgery*. <https://doi.org/10.62186/001c.125154>
- Harahap, K., Nurhayati, Arafat, & Hatchi, I. (2024). *Metode penelitian*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Henson, R. N. (2015). Analysis of Variance (ANOVA). In *Brain Mapping: An*

- Encyclopedic Reference* (Vol. 1, hal. 477–481). Elsevier Inc.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397025-1.00319-5>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Nomor 5). Lakeisha.
- Kalelo, J., & Nilmawati. (2024). The Influence of Career Planning, Self-Efficacy and Hard Skills on Job Readiness in Trainees at the Work Training Center in Temanggung District. *Journal of Business and Organization Management*, *III*(1), 19–28.
- Khatun, N. (2021). Applications of Normality Test in Statistical Analysis. *Open Journal of Statistics*, *11*(1), 113–122. <https://doi.org/10.4236/ojs.2021.111006>
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, *72*(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kim, N. (2015). Tests Based on Skewness and Kurtosis for Multivariate Normality. *Communications for Statistical Applications and Methods*, *22*(4), 361–375. <https://doi.org/10.5351/csam.2015.22.4.361>
- Kristiana, J., Syamsuddin, A., Giovanni, J., & Meitiana. (2025). Bridging soft skills and work readiness: The strategic role of self-efficacy and organizational experience in final-year students. *JSM: Jurnal Sains Manajemen*, *14*(1), 1–15. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/index>
- Kumar, R. V. (2024). Cronbach's Alpha: Genesis, Issues and Alternatives. *IMIB Journal of Innovation and Management*, *2*(2), 226–242. <https://doi.org/10.1177/ijim.241234970>

- Leys, C., Delacre, M., Mora, Y. L., Lakens, D., & Ley, C. (2019). How to classify, detect, and manage univariate and multivariate outliers, with emphasis on pre-registration. *International Review of Social Psychology*, 32(1).
<https://doi.org/10.5334/irsp.289>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Midway, S., & White, J. W. (2025). Testing for normality in regression models: mistakes abound (but may not matter). *Royal Society Open Science*, 12(4).
<https://doi.org/10.1098/rsos.241904>
- Murniati, M. P., Purnamasari, V., Ratnaningsih, S. D. A., C, A. A., Sihombing, R., & Warastuti, Y. (2013). *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Mustika, H., Afdal, Asnah, M. B., & Nurfarhanah. (2024). The Contribution of Work Values, Career Adaptability, and Willingness to Compromise on Students' Work Readiness during the School-to-Work Transition. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 13(3), 1175–1191.
<https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i3.29350>
- Noviyanti, A. (2021). Dinamika Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Prosiding Seminar Nasional Transformasi Pendidikan di Era Merdeka*

Belajar: Menjawab Tantangan Pada Masa dan Pasca Pandemi, 3(2), 46–59.

<http://ejurnal.mercubuana->

[yogya.ac.id/index.php/Prosiding_KoPeN/article/view/2789/1019](http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/Prosiding_KoPeN/article/view/2789/1019)

Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>

Odoi, B., Twumasi-Ankrah, S., Samita, S., & Al-Hassan, S. (2022). The Efficiency of Bartlett's Test using Different forms of Residuals for Testing Homogeneity of Variance in Single and Factorial Experiments-A Simulation Study. In *Scientific African* (Vol. 17). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2022.e01323>

Orcan, F. (2020). Parametric or Non-parametric: Skewness to Test Normality for Mean Comparison. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(2), 255–265. <https://doi.org/10.21449/ijate.656077>

Ord, A. S., Shura, R. D., Sansone, A. R., Martindale, S. L., Taber, K. H., & Rowland, J. A. (2021). Performance Validity and Symptom Validity Tests: Are They Measuring Different Constructs? *Neuropsychology*, 35(3), 241–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/neu0000722>

Ozili, P. K. (2023). *The Acceptable R-square in Empirical Modelling for Social Science Research*. <https://ssrn.com/abstract=4128165>

Pellatt, D. F., & Sun, Y. (2023). Asymptotic F test in regressions with observations collected at high frequency over long span. *Journal of Econometrics*, 235(2), 1281–1309. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2022.10.007>

- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Rahman, A. A., & Yanti, S. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu di Kelas VII SMP Negeri 1 Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 4(2), 1–6. <https://media.neliti.com/media/publications/117214-ID-none.pdf%0Ahttp://jkip.umuslim.ac.id/index.php/jupa/article/view/183>
- Rofi, M., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2023). Analysis OF Work Readiness Students Universitas PGRI Semarang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2564–2572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1680>
- Rohmani, M. F. N. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rompas, T. R., Hidayatullah, M. S., & Fauzia, R. (2025). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal Kognisia*, 8(1), 26–34. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2025.004.004>
- Shofiya, I., Safitri, R. E. R., & Komalasari, S. (2023). The Role of Work Values on Readiness to Change in Employees. *Proceedings of the Conference of Psychology and Flourishing Humanity (PFH 2022)*, 308–317. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_32

- Shrestha, J. (2019). *P-Value: a true test of significance in agricultural research*.
<https://ssrn.com/abstract=4592804>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sureiman, O., & Mangera, C. M. (2020). F-Test of Overall Significance in Regression Analysis Simplified. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 6(2), 116–122. https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_18_20
- Suresh, P. L., & Raju, K. N. (2022). Study of Test for Significance of Pearson's Correlation Coefficient. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 11(10), 164–166. <https://doi.org/10.21275/sr22915140002>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research AND RELIABILITY IN QUANTITATIVE RESEARCH. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tasuib, M. N., Takalapeta, T., & Pani, M. P. (2024). Self-Efficacy and Work Readiness in Psychology Department Students. *Journal of Health and Behavioral Science*, 6(1), 61–69.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Wahyuni, T. I., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. *Indonesia Economic Jurnal*,

I(1), 273–291.

Wall Emerson, R. (2023). Regression and Effect Size. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, *117*(2), 191–192.

<https://doi.org/10.1177/0145482X231166596>

Wiharja, M. S. H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, *2*(1), 11–18.

<https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>

Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, *1*(2), 1313–1318.

Wulandari, Y. A., & Padmandtyo, S. (2024). The Influence of Grit and Work Engagement on Work Readiness Mediated by Work Experience. *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)*, 282–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/iseth.5372>

Xu, F., & He, Z. (2017). Testing slope homogeneity in panel data models with a multifactor error structure. *Statistical Papers*, *61*(1).

<https://doi.org/10.1007/s00362-017-0929-1>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Firkhanun Nadlir
Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 15 Desember 2002
Alamat : Dsn. Tegalan RT 001/RW 002 Ds. Kauman
Kec. Ngoro Kab. Jombang
Telepon : 0853-9540-2744
Email : firkhanunnadlir@gmail.com

Pendidikan Formal

2009 – 2015 : MI Raden Rahmat
2015 – 2018 : SMP Muhammadiyah 1 Jombang
2018 – 2021 : SMAN Ngoro
2021 – 2026 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2. Kuesioner Asli Work Values

Skala yang digunakan:

STP : Sangat Tidak Penting

TP : Tidak Penting

R : Ragu-Ragu

P : Penting

SP : Sangat Penting

No	Pertanyaan	STP	TP	R	P	SP
1	<i>A job where you have more than 2 weeks' vacation</i> (Pekerjaan yang memberikan kesempatan berlibur)					
2	<i>A job that leaves a lot of time for other things in your life</i> (Pekerjaan yang menyisakan banyak waktu untuk melakukan berbagai hal lain dalam hidup)					
3	<i>A job with an easy pace that lets you work slowly</i> (Pekerjaan dengan irama santai, tidak terburu-buru)					
4	<i>A job that leaves you mostly free of supervision by others</i> (Pekerjaan yang cukup bebas dari pengawasan orang lain)					
5	<i>A job that is interesting to do</i> (Pekerjaan yang berisi tugas-tugas menarik)					
6	<i>A job where you can learn new things, learn new skills</i> (Pekerjaan yang membuka kesempatan untuk belajar hal baru maupun keterampilan baru)					
7	<i>A job where the skills you learn will not go out of date</i> (Pekerjaan dimana keterampilan yang dimiliki tidak akan pernah usang)					
8	<i>A job where you can see the results of what you do</i> (Pekerjaan dimana apa yang kita kerjakan hasil akhirnya dapat dilihat)					
9	<i>A job that uses your skills and abilities—lets you do the things you can do best</i> (Pekerjaan yang memanfaatkan keterampilan dan kemampuan diri)					
10	<i>A job where you do not have to pretend to be a type of person that you are not</i> (Pekerjaan dimana bisa menampilkan diri apa adanya)					
11	<i>A job where you have the chance to be creative</i> (Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk kreatif)					
12	<i>A job that gives you an opportunity to be directly helpful to others</i> (Pekerjaan yang memberi					

	kesempatan untuk menolong orang lain secara langsung					
13	<i>A job that is worthwhile to society</i> (Pekerjaan yang memberi manfaat bagi masyarakat)					
14	<i>A job that gives you a chance to make friends</i> (Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menjalin pertemanan)					
15	<i>A job that permits contact with a lot of people</i> (Pekerjaan yang memungkinkan untuk berelasi dengan banyak orang)					
16	<i>A job that has high status and prestige</i> (Pekerjaan dengan status sosial tinggi dan berprestise)					
17	<i>A job that most people look up to and respect</i> (Pekerjaan yang dihormati oleh orang lain)					
18	<i>A job that provides you with a chance to earn a good deal of money</i> (Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menghasilkan banyak uang)					
19	<i>A job where the chances for advancement and promotion are good</i> (Pekerjaan yang memberikan peluang bagus untuk pengembangan karir dan promosi)					

Lampiran 3. Kuesioner Asli Self Efficacy

The General Self-Efficacy Scale (GSE)

Skala yang digunakan:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>I can always manage to solve difficult problems if I try hard enough.</i> (Saya dapat selalu menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras.)					
2	<i>If someone opposes me, I can find the means and ways to get what I want.</i> (Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya.)					
3	<i>It is easy for me to stick to my aims and accomplish my goals.</i> (Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya)					
4	<i>I am confident that I could deal efficiently with unexpected events.</i> (Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga)					
5	<i>Thanks to my resourcefulness, I know how to handle unforeseen situations.</i> (Berkat kemampuan saya, saya tahu bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga)					
6	<i>I can solve most problems if I invest the necessary effort.</i> (Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika saya sungguh-sungguh dalam melakukannya)					
7	<i>I can remain calm when facing difficulties because I can rely on my coping abilities.</i> (Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut)					
8	<i>When I am confronted with a problem, I can usually find several solutions.</i> (Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya)					

9	<i>If I am in trouble, I can usually think of a solution.</i> (Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut)					
10	<i>I can usually handle whatever comes my way.</i> (Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik)					

Lampiran 4. Kuesioner Asli Kesiapan Kerja

Skala yang digunakan:

STP : Sangat Tidak Penting

TP : Tidak Penting

R : Ragu-Ragu

P : Penting

SP : Sangat Penting

No	Pertanyaan	STP	TP	R	P	SP
1	Arriving on time for work.					
2	Working well with superiors and co-workers					
3	Viewing self positively					
4	Understanding own strengths and weaknesses					
5	Performing task with high motivation					
6	Accepting criticisms and suggestions					
7	Working in different tasks when asked					
8	Working beyond schedule when needed					
9	Focusing on the work assigned					
10	Giving service-oriented performance					
11	Showing self confidence					
12	Dressing appropriately based on the work					
13	Dealing with customers with respect					
14	Liking to learn new things					
15	Adapting and flexible to new situations					
16	Possessing hands-on experience on the work					
17	Exposing one's self to different kinds of job					
18	Solving and addresses routine problems in the work place					
19	Following occupational safety and health procedures					
20	Applying skills in different situations					
21	Exhibiting basic skills in the specialization like table setting, cooking, washing the dishes, identifying appropriate utensils to use, tour guiding, massage therapy, dressmaking, etc					
22	Using appropriate equipment, utensils, dress code and tools for the specific task					
23	Using knowledge and information to solve workplace problems					
24	Applying knowledge in the workplace					
25	Acquiring technical skills in the work immersion					
26	Understanding easily abstract ideas					
27	Writing an application letter and resume properly					
28	Understanding the kind of work easily					
29	.Starting a work when ask to do with ease					

30	Coping with multiple tasks					
31	Expressing ideas and answers questions during interview with confidence					
32	Dealing with customers patiently					
33	Adapting to the culture of the customers					
34	Listening and responds to customers with respect					
35	Relating positively with co-workers					
36	Managing new social situations in the work place					
37	Learning from older employees					
38	Taking responsibility for decisions and actions					
39	Respecting authorities					
40	Welcoming new opportunities					
41	Sharing ideas to others					
42	Working in groups					
43	Approaching people openly					
44	Communicating ideas without being aggressive					
45	Applying service-oriented approach					
46	Knowing and understanding the policies, standards and procedures in the work place					
47	Understanding the different processes in the service industry					
48	Integrating beliefs and values of the service industry into the personal culture					
49	Accepting feedbacks from the authorities					
50	Following SOPs of the company					
51	Integrating personal objectives with organizational goals					
52	Maintaining professional growth and development					
53	Exposing one's self to the goals of the company or industry					
54	Knowing and following the dress code					
55	Aiming for Quality service in working					
56	Experiencing exposure to different industries					
57	Understanding work expectations and duties					
58	Complying with set standards and policies					
59	Demonstrating understanding of workplace culture					
60	Helping in the improvement of the company					

Lampiran 5. Responden Uji Coba Awal (Pilot Test)

No	Nama
1	DK
2	EH
3	FR
4	RR
5	PS
6	AS
7	AD
8	BS
9	CR
10	HA
11	CE
12	DK
13	DM
14	FR
15	FS
16	EN
17	HE
18	KR
19	M
20	WG
21	K
22	T
23	FN
24	PS
25	SP
26	SA
27	NF
28	R
29	LA
30	AH

Sig.	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
(2-tailed)	01	00	01	00	14	44	00	00	00	00	00	00	18	00	00	03	09	01	00
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.212	.354	.491	.249	.024		.689	.847	.293	.491	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.142	.184	.183	-.013	.197	.076	1	.586*	.259	.455*	.526*
	Sig. (2-tailed)	.455	.330	.334	.945	.296	.689		.001	.166	.012	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	-.100	-.165	-.133	.023	.103	.037	.586*	1	.534*	.674**	.479*
	Sig. (2-tailed)	.598	.383	.484	.903	.590	.847	.001		.002	.000	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	-.091	-.095	.002	.252	.282	.198	.259	.534*	1	.808**	.627*
	Sig. (2-tailed)	.633	.618	.992	.178	.131	.293	.166	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	-.059	-.112	.062	.083	.292	.131	.455*	.674*	.808*	1	.669*
	Sig. (2-tailed)	.755	.555	.743	.664	.118	.491	.012	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.572*	.515*	.565*	.611*	.553*	.411	.526*	.479*	.627*	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.000	.002	.024	.003	.007	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Sampel Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin
1	AAF	L
2	MAB	L
3	ERAN	L
4	MHH	L
5	DRK	L
6	MBJHF	L
7	DRD	L
8	MRA	L
9	AK	L
10	TPR	L
11	S	L
12	ANP	P
13	ZN	P
14	ZE	P
15	INV	P
16	DPPW	L
17	DAR	L
18	SKR	P
19	MNA	L
20	MF	L
21	AME	L
22	AS	L
23	HM	L
24	AIA	L
25	W	L
26	NM	L
27	AU	P
28	IF	P
29	FNF	P
30	MH	L
31	AZNA	L
32	NAU	P
33	NI	P
34	SSR	L
35	PSS	P
36	RS	P
37	TB	P
38	FN	P
39	MHH	L
40	YS	L
41	AC	L
42	RN	L

43	SB	L
44	RA	L
45	MZN	L
46	MMU	L
47	FN	L
48	TA	L
49	BDP	L
50	AS	L
51	FAM	L
52	DDR	L
53	AF	L
54	AB	L
55	MA	L
56	ARA	P
57	LRP	L
58	SH	L
59	TS	L
60	AZ	L
61	ZF	P
62	HNM	L
63	AF	L
64	BA	L
65	MM	P
66	B	L
67	KA	L
68	SA	L
69	NF	P
70	SA	P
71	AT	P
72	AC	P
73	DM	P
74	DS	P
75	EN	P
76	FS	P
77	F	P
78	FA	P
79	JL	P
80	KP	P
81	RD	P
82	CS	P
83	M	P
84	ND	P
85	NG	P
86	NS	P

87	QP	P
88	RS	P
89	SS	P
90	S	P
91	SK	L
92	DH	P
93	CS	P
94	ML	P
95	DN	P
96	SS	P
97	AN	L
98	NF	L
99	NA	P
100	E	L
101	ASP	L
102	IRP	L
103	RDA	P
104	MIS	P
105	AI	L