

**PENGARUH SELF EFFICACY, WORK MOTIVATION DAN CAREER
MATURITY TERHADAP WORKING READINESS KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT Hartono Istana Teknologi (Polytron))

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Muhammad Syadzili Hidayatullah

30401700157

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *WORK MOTIVATION* DAN *CAREER*

***MATURITY* TERHADAP *WORKING READINESS* KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT Hartono Istana Teknologi)

Disusun Oleh :

Muhammad Syadzili Hidayatullah

30401700157

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian pra skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 16 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Dra. Wasitowati, MM

NIK. 220405052

***PENGARUH SELF-EFFICACY, WORK MOTIVATION DAN CAREER
MATURITY TERHADAP WORKING READINESS KARYAWAN***

Disusun Oleh :

Muhammad Syadzili Hidayatullah

NIM : 30401700157

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada Tanggal, 30 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dra. Wasitowati, MM
NIK. 220405052

Penguji I

Penguji II



Digitally signed
by Marno
Nugroho, Dr. E
Date: 2021.08.06
09:43:40 +07'00'

Digitally signed by Lutfi Nurcholis
DN: cn=Lutfi Nurcholis,
o=Unissula, ou=Economic Faculty,
email=lutfinurcholis@unissula.ac.i
d, c=ID
Date: 2021.08.05 09:59:12 +07'00



Dr. Drs. E. H. Marno Nugroho, MM. Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM.
NIK. 210491025 **NIK. 210416055**

Penelitian Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 30 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., MM.
NIK. 21049904

**HALAMAN PERNYATAAN
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Syadzili Hidayatullah

NIM : 30401700157

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *MOTIVASI KERJA* DAN *CAREER MATURITY* TERHADAP *WORKING READINESS* KARYAWAN” adalah hasil karya saya sendiri. Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam skripsi ini tidak ada unsure plagiarisme atau pengakuan atas tulisan penulis lain yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri. Saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri.

Semarang, 16 Juli 2021

Dosen Pembimbing,

Yang Membuat Pernyataan,



Dra. Wasitowati, MM
NIK. 220405052



Muhammad Syadzili Hidayatullah
NIM. 30401700157

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* terhadap *working readiness*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Hartono Istana Teknologi (polytron) Demak melibatkan 100 karyawan untuk menjadi responden dengan criteria yang termasuk didalam sampel diantaranya yaitu dengan usia 20-30 Tahun. Dalam penelitian ini memiliki 4 variabel yang memiliki pengaruh masing-masing setiap variabel yang dimana variabel *self-efficacy*, *work motivation* termasuk dalam variabel independen sedangkan variabel *working readiness* termasuk dalam variabel dependen dari dua jenis variabel perlu adanya variabel mediasi yaitu *career maturity* untuk dapat memediasi antara variabel. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data untuk mengungkap data *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* dan *working readiness*. Metode analisis data yang digunakan adalah Statistikal Package For The Social Sciens (SPSS) dan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan uji *sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *self-efficacy* terhadap *career maturity* (2) *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career maturity* (3) adanay pengaruh positif dan signifikan pada kematangan karir terhadap *working readiness*. Penelitian ini menunjukkan hasil uji *sobel test* yaitu 0,247, variabel *career maturity* sebagai variabel mediasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai pengetahuan, *work motivation* , pengalaman, orientasi karir dan *career maturity* untuk mencapai kesiapan kerja yang berkualitas.

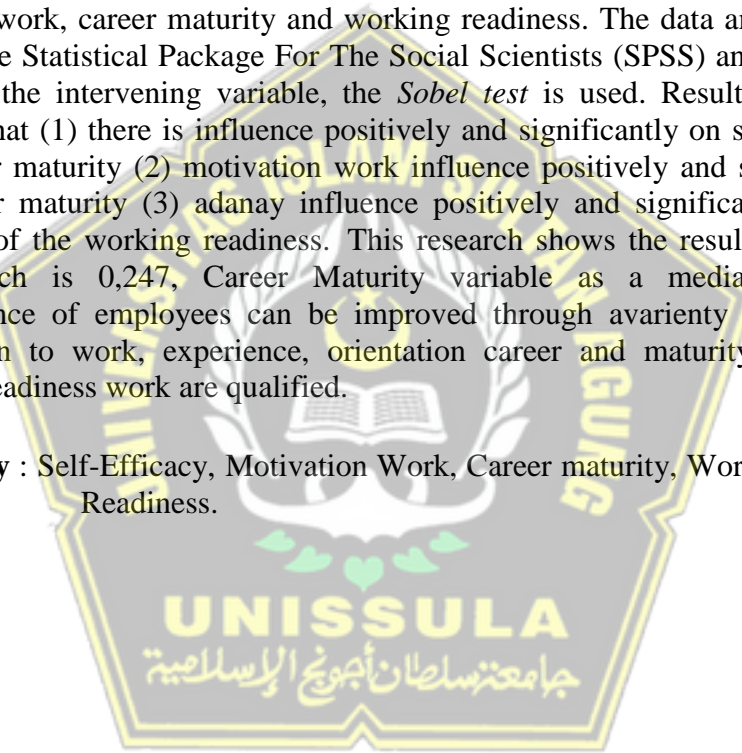
Kata Kunci : *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* dan *working readiness*.

UNISSULA
جامعة سلطان أبجويج الإسلامية

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the variables self-efficacy, work motivation and career maturity on the working readiness. Research is conducted at the company PT Hartono Istana Teknologi (polytron) Demak involving 100 employees to become respondents with criteria that included in the sample in them that with age 20-30 years. In research it has four that have the effect of every variable that is where the variable Self-Efficacy, Work Motivation included the variables independently while variable Working Readiness included in variable dependent on the two types of variable need their variable mediation, namely Career Maturity to be able to mediate between variables. The method of research that is used is research descriptive with approach quantitative by using a questionnaire as a media collection of data to uncover the data self-efficacy, motivasi work, career maturity and working readiness. The data analysis method used is the Statistical Package For The Social Scientists (SPSS) and to to test the effect of the intervening variable, the *Sobel test* is used. Results of the study showed that (1) there is influence positively and significantly on self-efficacy on the career maturity (2) motivation work influence positively and significantly to the career maturity (3) adanay influence positively and significantly on career maturity of the working readiness. This research shows the results of the sobel test, which is 0,247, Career Maturity variable as a mediating variable. Performance of employees can be improved through avarienty of knowledge, motivation to work, experience, orientation career and maturity of career to achieve readiness work are qualified.

Word key : Self-Efficacy, Motivation Work, Career maturity, Working Readiness.



MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Q.S. Ar-Ra'du : 11)

”Nothing Impossible”

PERSEMBAHAN

Pertama

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi, mereka berdua telah membesarkan dan mendidik saya hingga saat ini dan akan selamanya, bekerja keras gigih pantang menyerah demi masa depan saya serta tiada henti mendoakan yang membuat saya selalu semangat dalam menyelesaikan dan mencapai semuanya hingga sekarang ini.

Kedua

Kepada seluruh keluarga dan kerabat saya, yang sudah ikut serta tiada henti mendoakan saya sehingga saya dapat menyelesaikan dan mencapai semuanya hingga sekarang ini.

Ketiga

Teman-teman, sahabat-sahabat saya Manajemen Angkatan 2017. Yang sudah berjuang bersama-sama saling berbagi semangat hingga akhirnya bisa seperti saat ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *WORK MOTIVATION* DAN *CAREER MATURITY* TERHADAP *WORKING READINESS* (Studi Pada Karyawan PT Hartono Istana Teknologi)” yang disusun sebagai syarat akademis untuk menyelesaikan Program Strata-1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan usulan penelitian skripsi ini berlangsung. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. H Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dra. Wasitowati, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan sabar membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain-lain.
6. Kedua orang tuaku, ayahanda Haris Priyambodo dan Ibunda Rumini yang senantiasa mendoakan, membimbing dan mendukung baik secara moril maupun materil dengan penuh kasih sayang kepada saya dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini. Ridho dan kebahagiaan kalian adalah

tujuan hidup saya sebagai putra yang kalian besarkan dengan kasih sayang kebahagiaan dan penuh pengorbanan.

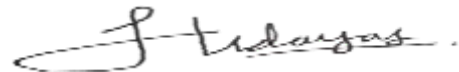
7. Kakaku tersayang Nurifa Laksmitasari Azizah yang memberikan semangat dan memberika motivasi sehingga usulan penelitian dapat terselesaikan.
8. Keluargabesar yang sudah mensupport sehingga penelitian bisa sampai sejauh ini dan menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku yang selalu membantu, mendukung, memotivasi, memberi semangat serta doa yang tulus dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis juga memohon maaf apabila dalam usulan penelitian skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena peneliti hanyalah manusia biasa yang tidak lepas dari kesalahan. Peneliti berharap semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 16 Februari 2021

Penulis



Muhammad Syadzili Hidayatullah

NIM. 3040170015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
<i>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI</i>	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIK KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 <i>Working Readiness</i>	12
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	13
2.1.3 Motivasi Kerja	14
2.1.4 <i>Career Maturity</i>	15
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	16
2.2.1 Hubungan Antara <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Career Maturity</i>	16
2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan <i>Career Maturity</i>	17
2.2.3 Hubungan Antara <i>Career Maturity</i> dan <i>Working Readiness</i>	18
2.3 Model Empirik	19
BAB III METODE PENELITIAN	21

3.1	Jenis Penelitian	21
3.2	Jenis Data.....	21
3.3	Sumber Data	22
3.4	Pengumpulan Data.....	23
3.5	Definisi Variabel dan Indikator	23
3.6	Populasi dan Sampel.....	25
3.6.1	Populasi	25
3.6.2	Sampel	25
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.8	Teknik Analisis Data	28
3.8.1	Uji Validitas	28
3.8.2	Uji Reliabilitas	28
3.8.3	Teknik Analisis Data.....	29
3.8.4	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.5	Uji Statistik.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Hasil Penelitian	35
4.2	Karakteristik Responden.....	35
4.2.1	Jenis Kelamin	35
4.2.2	Jenis Usia Karyawan	36
4.2.3	Pendidikan Terakhir	37
4.2.4	Lama Bekerja.....	38
4.3	Deskripsi Variabel	39
4.3.1	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	40
4.3.2	<i>Work Motivation</i> (X2)	41
4.3.3	<i>Career Maturity</i> (Y1)	43
4.3.4	<i>Working Readiness</i> (Y2).....	44
4.4	Analisis Data.....	45
4.4.1	Uji Validitas.....	45
4.4.2	Uji Realibilitas.....	47
4.5	Uji Asumsi Klasik	48
4.5.1	Uji Normalitas	48

4.5.2	Uji Heterokedastisitas.....	49
4.5.3	Uji Multikolinearitas.....	51
4.6	Uji Hipotesis	52
4.6.1	Persamaan Regresi.....	52
4.6.2	Uji T.....	54
4.6.3	Uji Model.....	55
4.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
4.7	Uji Sobel Test.....	57
4.8	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian.....	57
4.8.1	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Career Maturity</i>	59
4.8.2	Pengaruh <i>Work Motivation</i> Terhadap <i>Career Maturity</i>	60
4.8.3	Pengaruh <i>Career Maturity</i> Terhadap <i>Working Readiness</i>	611
4.8.4	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Working Readiness</i> melalui <i>Career Maturity</i>	62
4.8.5	Pengaruh <i>Work Motivation</i> Terhadap <i>Working Readiness</i> melalui <i>Career Maturity</i>	62
BAB V	PENUTUP	64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran	65
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 PT. Hartono Istana Teknologi (Polytron).....	7
Tabel 3.1 Definisi Variabel dan Indikator Penelitian.....	23
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan	36
Tabel 4.2 Jenis Usia Karyawan.....	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan	37
Tabel 4.4 Lama Kerja Karyawan	38
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif <i>Self-Efficacy</i> (X1)	40
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif <i>Work Motivation</i> (X2)	41
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif <i>Career Maturity</i> (Y1)	43
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif <i>Working Readiness</i> (Y2)	44
Tabel 4.9 Hasil Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.10 Hasil Hasil Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.13 Hasil Persamaan Regresi.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Model.....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	20
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test Persamaan regresi 1.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel Test Persamaan Regresi 2... ..	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	73
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	78
Lampiran 3. Uji Instrumen.....	88
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik.....	92
Lampiran 5. Uji Hipotesis.....	95



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era saat ini dunia masih mengalami revolusi industri atau globalisasi, berbagai teknologi semakin maju dan berkembang. Manusia saat ini tidak bisa jauh dari perkembangan teknologi saat ini, teknologi yang sudah berkembang hingga mendunia memiliki dampak yang signifikan bagi manusia, dengan pernyataan kementerian Komunikasi dan Informasi bahwasannya pengguna internet di Indonesia hingga saat ini mencapai kurang lebih 82 juta orang dengan capaian itu Indonesia berada pada peringkat 8 dunia pengguna internet atau perkembangan teknologi saat ini. Dengan ditandainya perkembangan teknologi, Revolusi Industri ditandai berkembangnya teknologi yang semakin pesat hingga semua kegiatan dapat dilakukan dengan mudah tanpa adanya kesulitan. Di era globalisasi saat ini juga adanya beberapa aspek yang sangat berpengaruh pada sektor yang harus diperhatikan didalam dunia bisnis. Hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya dengan menghadapi era revolusi industri dan supaya perusahaan tidak mengalami kemunduran pada revolusi industri. Salah satu aspek yang harus dibenahi bagi perusahaan supaya dapat menghadapi era globalisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, karena ketika kurangnya kesiapan kerja bagi sumber daya manusia diperusahaan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap perkembangan

perusahaan untuk menghadapi era globalisasi. Adanya bagian-bagian dalam suatu perusahaan yang dibagi harus diimbangi dengan pemanfaatan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten dibidang pekerjaannya masing-masing dalam mempunyai keahlian dan kemampuan untuk memaksimalkan sumber-sumber daya tersebut. contoh PT Harono Istana Teknologi Tidak mungkin suatu layanan akan dipersiapkan oleh satu atau dua orang karyawan atau hanya di kerjakan oleh pihak pimpinan saja. Sumber daya manusia saat ini dituntut perusahaan untuk cepat tanggap dalam mengambil tindakan, pertanggung jawaban dan mengambil keputusan, oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki kesiapan kerja yang bagus. Dalam menjalankan kegiatan-kegiatan administrasi dan operasional di suatu perusahaan, keberadaan organisasi formal dan non-formal sudah merupakan hal yang umum. Adanya organisasi disetiap perusahaan mempermudah pihak pimpinan dan manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui keadaan nyata dari para karyawan dan untuk mengatur semua aktivitas kerja dijalankan oleh masing-masing dari mereka tanpa harus memberikan satu instruksi yang tegas. Organisasi juga dapat membantu para karyawan untuk selalu mendapatkan inspirasi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil kerja terbaik. Kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, hal ini terjadi karena sumber daya manusia sebagai faktor pendorong terpenting dalam memajukan perusahaan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya

manusia dengan baik agar mempunyai *working readiness* yang bagus di situasi globalisasi saat ini agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Working Readiness adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Hana (2013:4), kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. kesiapan kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi didalam perusahaan karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang dicapai untuk sebuah target dalam berkerja. Semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki sumber daya manusia maka kinerja karyawan yang dicapai juga akan meningkat, oleh karena itu perusahaan melalui manajer harus mengenali dan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kesiapan kerja pada karyawan. Selain dengan adanya kesiapan kerja pada karyawan, dukungan lain untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperusahaan dalam bentuk *career maturity* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperusahaan.

Career Maturity adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas yang diberikan sesuai dengan tahap perkembangan karir dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja. Menurut, Wijaya (2012:02) kematangan

karir adalah sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan-harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tersebut. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berti Desbriantika K & Fachrurrozie (2019) menunjukkan bahwa kematangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dalam sebuah kinerja karyawan harus adanya kematangan karir, karena ketika karyawan memiliki ilmu kematangan karir yang nantinya mampu menyakinkan dalam bekerja seperti memperkuat tanggung jawab, memiliki orientasi kerja, memiliki inovasi baru sebagai pengambilan keputusan dalam bekerja. Selain dengan kemampuan *career maturity*, dukungan lain untuk meningkatkan kesiapan kerja diperusahaan dalam bentuk *self-efficacy* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperusahaan.

Self-Efficacy adalah kepercayaan diri atau keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya sejauh mana ia dapat melakukan mengerjakan mulai dari tugas, mengorganisir, mencapai tujuan, merencanakan dan menghasilkan sesuatu tindakan untuk mencapai suatu target tertentu. Eko & Suharnan (2015:65) mendefinisikan *self-efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Perlunya sumber daya manusia yang memiliki *self-efficacy* individu di organisasi, karena faktor kepercayaan diri sebagai kunci kesuksesan organisasi yang bisa dilakukan oleh sumber daya manusia. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pinasti (2011) menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan

mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya yaitu *career maturity* sehingga adanya positif dan signifikan. *Self-efficacy* memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kemampuan *career maturity* untuk mengembangkan dan meningkatkan kesiapan kerja. Perusahaan untuk menghasilkan dan menciptakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien dalam aktivitas bekerja perlu adanya *self-efficacy* yang baik untuk menunjang kinerja karyawan, karena *self-efficacy* merupakan faktor terpenting dalam kinerja karyawan untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas. *Self-efficacy* yang akan meningkatkan kesiapan kerja saja tidak cukup jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Work Motivation adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan yang mengakibatkan seorang karyawan dapat menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab yang telah ditentukan sebelumnya. Mamik (2010: 84) *work motivation* merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kemajuan pengetahuan didalam diri sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja sumber daya manusia, maka semakin tinggi pengetahuan yang didapat sumber daya manusia diperusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danang Meifiandri (2011) menunjukkan bahwa *work motivation* ada kontribusi yang signifikan secara positif

mempengaruhi kesesuaian pada *career maturity*. Namun, penelitian tentang motivasi kerja terhadap kesiapan kerja yang dilakukan oleh Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019) menunjukkan adanya perbedaan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif pada *working readiness*. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menimbulkan *career maturity* yang baik pula kedepannya. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan, maka tidak akan bisa memperoleh keinginan yang harus dimiliki karyawan tersebut mulai dari pengetahuan, wawasan dan *networking* baru di perusahaan yang nantinya dapat menciptakan perilaku yang inovatif dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Motivasi kerja memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan yang nantinya akan menciptakan *career maturity* yang baik di lingkungan perusahaan saat ini.

Di Kabupaten Demak terdapat beberapa jenis industri kreatif berskala Perseroan Terbatas (PT), salah satunya yaitu PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) yang terletak di kota Demak. Dimana perusahaan ini dikenal memiliki kualitas produk yang bagus, unggul dan selalu mengutamakan pelayanan terbaik terhadap konsumen sehingga mendapat perhatian dari konsumen tersendiri. Produk yang dihasilkan dari Polytron yaitu menyangkut peralatan rumah tangga seperti mesin cuci, kulkas, dispenser dll. Polytron memasarkan produknya melalui distributor dan sales yang nantinya dijual di toko elektronik. Didalam perusahaan Polytron terdapat permasalahan berkaitan dengan sumber daya manusia yang diakibatkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah karyawan belum optimalnya

dalam hal kesiapan kerja yang nantinya mengakibatkan kurangnya target yang harus terpenuhi. Hal ini menyebabkan karyawan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Perusahaan Polytron harus meningkatkan kesiapan kerja dengan cara memotivasi dan melatih karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja kedepannya.

Berikut ini data pencapaian kegiatan sumber daya manusia pada PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) yang dilakukan periode tahun 2019 mengenai peningkatan kesiapan kerja melalui *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 PT. Hartono Istana Teknologi (Polytron)

Tahun	Lemari Es		AC		Mesin Cuci	
	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produk	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat
2015	1.649.325	280.357	90.257	14.400	793.567	119.016
2016	1.652.865	198.331	89.145	12.448	792.987	103.053
2017	1.654.652	256.456	90.569	13.608	795.625	106.080
2018	1.655.765	332.128	92.678	18.072	798.678	159.696

Sumber : PT Hartono Istana Teknologi

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) menunjukkan beberapa tahun tingkat produksi pada perusahaan mulai dari tahun 2015 hingga 2018 dimana setiap produksi memiliki kenaikan atau penurunan produksi setiap setahun sekali pada setiap item yang dibuat oleh PT Harotono Istana Teknologi (Polytron) dikabupaten Demak. Dapat dilihat dari tabel tersebut, bahwa rata-rata jumlah produksi seperti lemari es memiliki produksi sekitar 1,6 juta setiap tahunnya dengan tingkat rata-rata jumlah cacat produk sekitar 266 ribu setiap tahun, produksi AC memiliki rata – rata sekitar 90 ribu setiap satu tahun

dengan rata-rata jumlah cacat sekitar 13 ribu setiap tahun, sedangkan pada produksi mesin cuci memiliki rata-rata 790 ribu setiap satu tahun dengan rata-rata jumlah cacat sekitar 100 ribu setiap satu tahun. Oleh karena itu perusahaan perlu ada peningkatan kinerja sumber daya manusia pada departemen produksi untuk dapat menekan jumlah kerusakan pada barang produksi (cacat). Berdasarkan banyaknya kerusakan pada produk yang diproduksi karyawan harus memiliki kesiapan kerja untuk menunjang kinerja karyawan tersebut, membantu menekan tingkat kerusakan pada produk yang dibuat perusahaan.

Dari penjelasan diatas sangat menarik jika dikaji lebih lanjut mengenai kesiapan kerja sumber daya manusia diperusahaan Indonesia yang sekarang masih jauh dari target yang diterapkan untuk mensukseskan target perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk mengambil tindakan upaya menciptakan inovasi baru dalam produk yang nantinya dapat menunjukkan potensi memajukan dan mengembangkan perusahaan tersebut. Strategi inilah yang kemudian mampu membantu sumber daya manusia untuk melakukan penerapan pentingnya pengetahuan yang ada didalam organisasi, sehingga secara tidak langsung kemampuan kesiapan kerja dan inovasi sumber daya manusia meningkat. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang Riset dan Fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* Terhadap *working readiness* Karyawan Pada PT Hartono Istana Teknologi di Kab. Demak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia dibidang kesiapan kerja, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* untuk meningkatkan *working readiness* pada karyawan yang ada diperusahaan”. kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh hubungan antara *self-efficacy* terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) pada pelaku sumber daya manusia diperusahaan ?
2. Bagaimana pengaruh hubungan antara motivasi kerja terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) pada pelaku sumber daya manusia di perusahaan ?
3. Bagaimana pengaruh hubungan antara *career maturity* terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) pada pelaku sumber daya manusia diperusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dikemukakan diatas, dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* (kepercayaan diri) terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) diperusahaan di bidang sumber daya manusia.

2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) diperusahaan di bidang sumber daya manusia.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *career maturity* terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) diperusahaan di bidang sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga manfaat penelitian dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pembelajaran yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan dalam penerapan teori dan permasalahan yang diperoleh di perkuliahan maupun nantinya di dunia kerja.

2. Bagi Akademisi

Dengan dilakukannya penelitian ini kami sangat mengharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi para akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur atau sumber referensi dalam pembelajarannya. Kemudian kami juga berharap penelitian ini dijadikan sebagai dasar acuan penelitian selanjutnya yang bisa dilakukan oleh para akademisi di manajemen bisnis.

3. Bagi Praktisi

Melalui penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi para praktisi yaitu sebagai acuan pelaksanaan dan dijadikan dasar dalam pembuatan keputusan dibidang sumber daya manusia khususnya bagian perusahaan pelaku bisnis. Kemudian kami juga mengharapkan agar tulisan ini nantinya akan bisa dilaksanakan dalam kehidupan riil.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian berupa *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* dan kesiapan kerja. Dari beberapa faktor masing-masing menggambarkan definisi, indikator, penelitian terdahulu, serta hipotesis. Pada saat itu hubungan antara spekulasi yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empiric penelitian yang tepat.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Working Readiness*

Working Readiness (kesiapan kerja) adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan Hana (2013:4). Kemudian menurut Yustina (2014: 183) *working readiness* merupakan dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja yang berhubungan dengan sikap, nilai, pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan, menurut Munandi (2014:171) *working readiness* adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal, dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu proses adanya kemauan dan kemampuan yang memiliki

tujuan pengembangan kerja berfokus pada diri sendiri nantinya dapat berhubungan dengan sikap, pengetahuan dan ketrampilan nantinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai dengan target. Kemudian indikator *working readiness* menurut (Slameto, 2013: 113) yaitu meliputi:

- Kondisi fisik, mental dan emosional.
- Kebutuhan – kebutuhan, motif dan tujuan.
- Ketrampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Sedangkan, indikator menurut Pool dan Sewell (2007: 134), antara lain :

- Ketrampilan.
- Ilmu pengetahuan.
- Pemahaman.
- Atribut kepribadian.

2.1.2 *Self Efficacy*

Self-Efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan (Yusuf, 2008:135).

Sedangkan, menurut (Eko & Suharnan, 2015:65) mendefinisikan *self-efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Menurut, Baron dan Byrne (2004:187) mengemukakan bahwa, *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai

suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kemampuan diri sendiri dan kompetensinya untuk mencapai suatu tugas, tujuan dan menghasilkan sesuatu. Kemudian indikator *self-efficacy* menurut (Ghufron, 2014: 80), antara lain :

- *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)
- *Strength* (Luas bidang perilaku)
- *Generality* (derajat keyakinan atau pengharapan)

2.1.3 Work Motivation

Work Motivation (motivasi kerja) adalah Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual Robbins (2001:01). Sedangkan, Menurut Mamik (2010: 84) *Work Motivation* merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kemudian, menurut Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002:146), *Work Motivation* adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan dorongan pada diri karyawan untuk membangkitkan kemampuan upaya memenuhi target yang ditentukan. Kemudian indikator menurut Uno Hamzah (2009: 73), antara lain :

- Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

- Melaksanakan tugas dengan target yang sudah ditentukan.
- Memiliki tujuan yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan .
- Selalu berusaha dalam bekerja.
- Bekerja dengan ingin memperoleh hasil.
- Memiliki rasa senang dalam bekerja.

Sedangkan, menurut Luthans (2006), antara lain :

- Persepsi mengenai adanya tantangan pekerjaan.
- Persepsi mengenai kemampuan karyawan untuk mengatasi kesukaran pekerjaan.
- Persepsi mengenai motif berdasarkan uang.

2.1.4 Career Maturity

Career Maturity (kematangan karir) merupakan sebagai repertoar perilaku yang berkaitan dengan kegiatan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan untuk mengembangkan tujuan karir. (Nafisah, 2016:04). Sedangkan, menurut Riady (2014:02) *career maturity* adalah kesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan karir yang sesuai dengan kehendak hati serta kecenderungan kepribadian dan tahap perkembangan karirnya. Kemudian, menurut (Wijaya, 2012:02) *career maturity* merupakan sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan-harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tersebut. Berdasarkan pengertian oleh para peneliti dapat disimpulkan bahwa

kematang karir merupakan kesiapan individu dalam memilih karir dan membuat keputusan sesuai dengan kehendak diri sendiri yang berkaitan dengan kegiatan mengidentifikasi, memilih, merencanakan dan melaksanakan dalam pengembangan kematangan karir kedepannya.

Kemudian indikator menurut Suherman (2013), antara lain :

- Perencanaan karir (*career planning*).
- Eksplorasi karir (*career exploration*).
- Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*decision making*).
- Informasi tentang dunia kerja (*world of work information*).
- Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*).
- Realism keputusan karir (*realisme*).
- Orientasi karir (*career orientation*).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara *Self-Efficacy* dan *Career Maturity*

Dalam studi penelitian yang dilakukan Pinasti (2011) menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya yaitu *career maturity* sehingga adanya positif dan signifikan. Hal tersebut yang menyebabkan individu yang memiliki efikasi diri yang lebih tinggi akan siap menentukan kematangan karier kedepannya. Hal ini mendukung studi penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2010) mengatakan bahwa *self-*

efficacy yang rendah berhubungan dengan proses mencapai kematangan karier, adalah kebimbangan dalam pembuatan keputusan karier, masalah-masalah dalam mengembangkan identitas vokasional/kejuruan yang jelas, dan ketidakpastian dalam menentukan pilihan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan merasa mampu untuk melaksanakan tugas perkembangan karier yang dihadapinya sehingga mencapai kematangan karier. Untuk dapat meningkatkan *career maturity* (kematangan karier) karyawan perlu adanya fokus pada pembelajaran berkelanjutan dan penggunaan pengetahuan yang dapat menjadikan sebagai kunci penting untuk keberhasilan dalam memfasilitasi pembelajaran individu, tim dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* (efikasi diri) terhadap *career maturity* (kematangan karier), sehingga ketika *self-efficacy* (efikasi diri) diterapkan disebuah organisasi perusahaan maka *career maturity* (kematangan kerir) akan semakin meningkat.

H1 : *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career maturity* .

2.2.2 Hubungan Antara *Work Motivation* dan *Career Maturity*

Organisasi tidak dapat bertahan dan meningkatkan kemajuan tanpa adanya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan perlu adanya *work motivation* baru untuk mengatasi kondisi didalam organisasi nantinya dapat mempunyai kemampuan *career maturity*. Studi yang dilakukan oleh Danang Meifiandri (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *career maturity* (kematangan karir). Sedangkan, penelitian studi oleh Suyekti (2008), menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap *career maturity* (kematangan karir) suatu organisasi. Perpaduan motivasi kerja dengan *career maturity* dibidang kerja tersebut tentunya akan meningkatkan *working readiness*. Kombinasi dari kedua variabel tersebut secara bersama dapat menciptakan *working readiness* yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *career maturity* (kematangan karier), sehingga ketika motivasi kerja diterapkan di sebuah organisasi, maka *career maturity* (kematangan karir) akan semakin meningkat.

H2: *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career maturity*.

2.2.3 Hubungan Antara Career Maturity dan Working Readiness

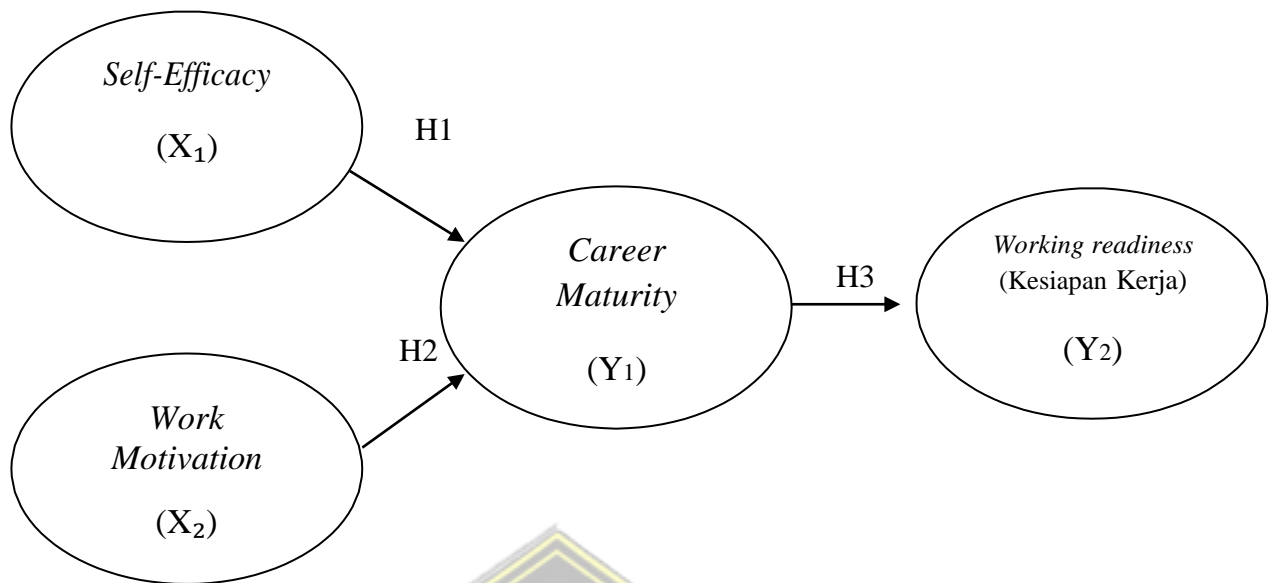
Hasil dari studi penelitian yang dilakukan oleh Uswatun P & M Khafid (2019), menyimpulkan bahwa kematangan karir berpengaruh dan memiliki hubungan positif dan signifikan, ia menjelaskan bahwa *career maturity* (kematangan karir) memiliki hubungan yang kuat dengan *working readiness* (kesiapan kerja). Sedangkan, menurut studi dilakukan Berti D. K & Fachrurrozie (2019), mengungkapkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *career maturity* (kematangan karier) terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) di suatu organisasi. Kemudian, menurut studi Riska A & Rediana S (2015), juga mengungkapkan peningkatan *career*

maturity (kematangan karir) berpengaruh pada *working readiness* (kesiapan kerja) yang positif signifikan dan menyatakan bahwa kemampuan *career maturity* (kematangan karir) dalam individu akan meningkatkan & menghasilkan sesuatu yang baru pada peningkatan *working readiness* (kesiapan kerja). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *career maturity* (kematangan karir) terhadap *working readiness* (kesiapan kerja), sehingga ketika *career maturity* (kematangan karir) diterapkan di sebuah organisasi di dalam perusahaan, maka kesiapan kerja akan semakin meningkat.

H3 : *career maturity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *working readiness*.

2.3 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dapat disimpulkan bahwa meningkatkan *self-efficacy* (X_1), *work motivation* (X_2) dan *career maturity* (X_3) akan memicu dalam meningkatkan *working readiness* (Kesiapan Kerja) (Y). Dalam model empirik tersebut, peneliti tertarik untuk mencari hubungan atau pengaruh antara *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* terhadap *working readiness* nantinya dapat menghasilkan hubungan antara variabel - variabel yang bersangkutan. Maka model empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini menggambarkan bantalan dan teknik untuk melakukan penelitian¹ yang menggabungkan jenis eksplorasi, sumber informasi, strategi pemilihan informasi, populasi² dan tes, faktor dan petunjuk serta penyelidikan informasi khusus.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk memperkuat teori atau menolak teori pada variabel tersebut. Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan yaitu “*explanatory research*”. Metode *explanatory research* adalah penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel serta menguji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini kausalitas variabel adalah *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* dan *working readiness* (kesiapan kerja).

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi dan penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka. Kemudian dari data angka atau bilangan yang diperoleh nantinya

akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Untuk itu digunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

3.3 Sumber Data

a. Data Primer

Sumber informasi primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) sumber informasi primer adalah informasi yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber informasi tersebut berasal dari responden yang dijadikan sebagai objek eksplorasi sebagai sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Data primer dikumpulkan melalui tinjauan menggunakan survei tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian yaitu *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* dan *working readiness* (kesiapan kerja).

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, artikel, majalah, buku, maupun media internet. Dalam penelitian ini diperoleh data dari PT. Hartono Istana Teknologi.

3.4 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk menggunakan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi segudang pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:199). Penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawabannya telah dibatasi oleh peneliti. Sedangkan pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang menawarkan kesempatan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan perspektif mereka.

3.5 Definisi Variabel dan Indikator

Definisi variabel dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* dan *working readiness* dengan definisi masing-masing variabel akan dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Definisi Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Working Readiness Adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi fisik, mental dan emosional. • Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan. • Ketrampilan, pengetahuan dan pengertian yang dipelajari. 	Slameto, 2013:113

	target yang telah ditentukan.		
2.	<p><i>Self-Efficacy</i></p> <p>Adalah kepercayaan diri atau keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya sejauh mana dapat melakukan mengerjakan mulai dari tugas, mengorganisir, mencapai tujuan, merencanakan dan menghasilkan sesuatu tindakan untuk mencapai suatu target tertentu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Magnitude</i> • <i>Strength</i> • <i>Generality</i> 	Ghufron, 2014:80
3.	<p><i>Work Motivation</i></p> <p>Adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan yang mengakibatkan seorang karyawan dapat menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dalam ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab yang telah ditentukan sebelumnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. • Melaksanakan tugas dengan target yang sudah ditentukan. • Memiliki tujuan yang jelas. • Selalu berusaha dalam bekerjamemiliki rasa senang dalam bekerja. 	Uno Hamzah, 2009:73
4.	<p><i>Career Maturity</i></p> <p>Adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas yang diberikan sesuai dengan tahap perkembangan karir dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan karir. • Eksplorasi karir • Pengetahuan tentang membuat keputusan karir. • Orientasi Karir. 	Suherman, 2013

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian “Analisis *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* terhadap working readiness”. Dengan melibatkan dari karyawan perusahaan berjumlah 100 karyawan pada PT Hartono Istana Teknologi yang dianggap cocok dan tepat pada kriteria. Karena berbagai pengetahuan dan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam memperoleh pengetahuan guna penelitian. Semua karyawan memiliki pembagian kerja masing-masing yang dikelola oleh kontruksi otoritatif dalam organisasi.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah kesimpulan yang ditarik dari beberapa populasi dan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Menurut, Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan yang diperusahaan yang berjumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling dimana cara penarikan sampel dalam memilih subjek berdasarkan kriteria yang telah peneliti tentukan berdasarkan tujuan penelitian. Kriterianya adalah karyawan yang memiliki umur muda, yang memiliki masa kerja minimal satu tahun yang memiliki

umur masih tergolong muda. Artinya bahwa tidak semua unit populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian. mengingat jumlah populasi yang demikian besar, maka untuk memberikan sampel yang akurat dalam penelitian ini mengacu rumus slovin, dinyatakan dengan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi = 2000

e² = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10%).

Besarnya jumlah populasi diketahui sebesar 100 karyawan yang memiliki umur yang telah ditentukan (tergolong muda), sehingga berdasarkan rumus Slovin dapat dijelaskan dengan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{2000}{1 + (2000) \times 0,01} \\
 &= \frac{2000}{1 + 20} \\
 &= \frac{2000}{21} = 95,23 \rightarrow 95,23
 \end{aligned}$$

Jadi berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka jumlah sampel minimal yang perlu diambil penelitian ini adalah karyawan tergolong memiliki umur yang muda dan minimal satu tahun dalam bekerja diperusahaan sebesar 95 responden.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan yaitu metode *survey* dengan menggunakan kuesioner. Metode *survey* merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan terorganisir yang berbeda yang diatur secara terkoordinasi kepada responden sebagai jajak pendapat atau iktisar yang akan dibicarakan nanti. Untuk memperoleh data tentang variabel penelitian ini maka disusun pernyataan- pernyataan dalam daftar kuesioner yang dibuat dengan menggunakan skala likert. Skala likert digambarkan sebagai skala yang digunakan untuk mengukur sudut pandang, anggapan dan kesan dari seorang individu atau sekelompok orang. Rundown jawaban pernyataan untuk dibulatkan oleh perwakilan organisasi PT. Hartono Istana Teknologi dengan memilih jawaban pilihan yang sekarang dapat diakses. Hal ini diusulkan untuk mempermudah responden menjawab asersi saat ini. Tingkat skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-5). Penelitian/penghargaan adalah sebagai berikut :

- a) Sangat tidak setuju = 1
- b) Tidak setuju = 2
- c) Netral = 3
- d) Setuju = 4
- e) Sangat setuju = 5

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh manaketepatan atau kecermatan instrumen pengukur dalam melakukan fungsinya nantinya menghasilkan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang disebar kepada responden. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r table, dimana :

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya reliabel suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS. Karena dalam SPSS terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha $\alpha > 0,60$. Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Keterangan :

A = Koefisien Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

K = Jumlah item reliabilitas.

r = Rata-rata korelasi antar item.

1 = Bilangan Konstanta.

Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.
- Jika nilai Alpha $< 0,60$ maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *tidak reliable*.

3.8.3 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) bahwa analisis regresi ganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisa ini digunakan untuk memperkirakan nilai *variable dependent* dan *independent*. Ilmuan ini menggunakan penelitian regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2) dan *career maturity* (X3) terhadap *working readiness* (Y) di perusahaan PT. Hartono Istana Teknologi.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diarahkan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut (Ghozali, 2018) model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan menganalisis grafik histogram, *normal probability plot* dan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas direncanakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

d. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk melihat model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Analisis jalur sebenarnya merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5 Uji Statistik

a. Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan sebesar apa pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1). $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.
- 2). $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

Hasil uji t dapat diketahui melalui tabel coefficients yang terdapat pada kolom sig. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap

variabel terikat secara parsial. Namun, apabila probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai dari *R Square*. Namun, apabila menggunakan analisis regresi berganda maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat melalui output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* ini digunakan untuk mengetahui berapa presentase yang dapat dijelaskan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b^1 \Sigma x + 1Y + b^2 \Sigma x 2Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi

x = Variabel independent

Y = Variabel dependen

c. Uji Model

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang saya buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/pramalan sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan peramalan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F, apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (X3) dan *working readiness* (Y1)

d. Uji Sobel Test

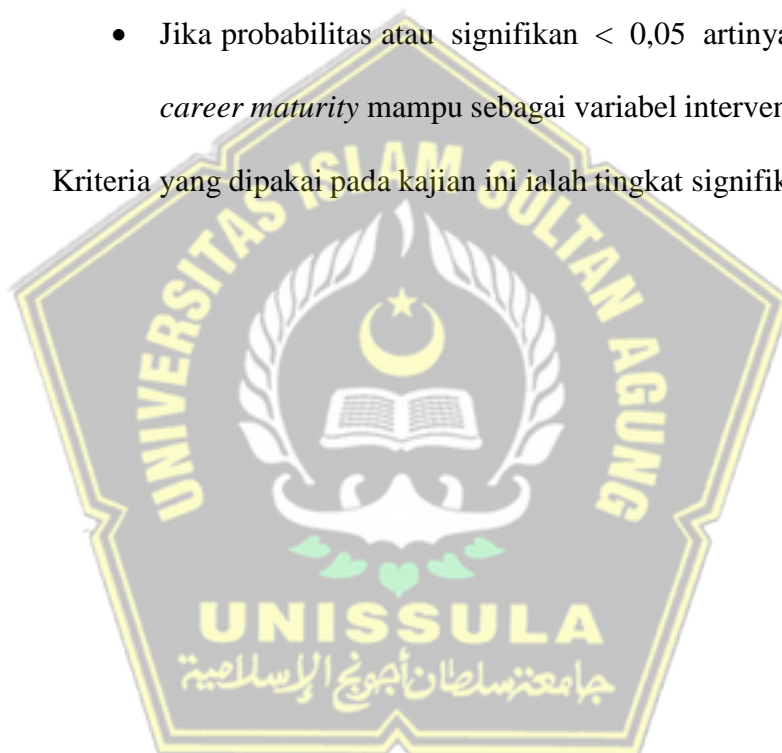
Pengujian sobel test dilakukan supaya bisa tahu apakah variabel *customer satisfaction* mampu menjadi variabel intervening atau tidak. Menurut (Ghozali 2013) sebuah variabel dikatakan variabel perantara apabila variabel tersebut bisa memberikan pengaruh hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap kekuatan pengaruh secara tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel perantara. Kriteria pengujian sobel test yaitu :

- Jika t hitung $>$ t tabel, maka variabel *career maturity* mampu menjadi variabel intervening.
- Jika t hitung $<$ t tabel maka variabel *career maturity* tidak mampu menjadi variabel intervening.

Atau

- Jika probabilitas atau signifikansi $>$ 0,05 artinya variabel *career maturity* tidak mampu menjadi variabel intervening.
- Jika probabilitas atau signifikan $<$ 0,05 artinya variabel *career maturity* mampu sebagai variabel intervening.

Kriteria yang dipakai pada kajian ini ialah tingkat signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis studi melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 24. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang disajikan berkaitan dengan tanggapan responden tentang variabel penelitian yaitu *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2), dan *career maturity* (Y1). *working readiness* (Y2).

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berikut hasil pengumpulan data pada perusahaan PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) dengan data jenis kelamin dari 100 responden karyawan dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	73	73%
Perempuan	27	27%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui responden pria sebanyak 73 orang atau selitar 73% dan responden perempuan sebanyak 27 orang atau sekitar 27%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan fungsional khusus yang bekerja diperusahaan PT Hartono Istana Teknologi jumlah lebih didominasi laki - laki dengan presentase 73% dan perempuan sebesar 27%. Dari data yang sudah ada mengindikasikan bahwa untuk menjadi karyawan di PT Hartono Istana Teknologi tidak dapat berdasarkan diskriminasi pada jenis kelamin tertentu meskipun perusahaan Polytron identik dengan laki – laki saja sehingga layak digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Jenis Usia Karyawan

Berikut hasil pengumpulan data pada perusahaan PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) memiliki latar belakang usia yang berbeda – beda dari 100 responden karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4. 2
Jenis Usia

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	4	4%
20 – 25 tahun	84	84%
25 – 30 Tahun	10	10%
>30 Tahun	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa keseluruhan umur responden yang paling dominan sebagian besar berusia antara 20 – 25 tahun sebanyak 84 responden atau sekitar 84% . Sedangkan responden antara usia 25 – 30 tahun sebanyak 10 responden atau sekitar 10% saja dari keseluruhan karyawan diperusahaan Polytron. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan Polytron sebagian besar responden memiliki rentan usia yang terbilang siap dalam kesiapan kerja dan memiliki kinerja yang teruji sehingga bisa dijadikan responden untuk mendukung penelitian ini.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Berikut hasil pengumpulan data pada perusahaan PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda – beda dari 100 responden karyawan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Presentase
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	50	50%
D3	6	6%
S1	44	44%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Hartono Istana Teknologi menunjukkan responden paling banyak dominasi SMA dan Sarjana. Adapun tingkat pendidikan tertinggi yaitu SMA berjumlah 50 responden atau sekitar (50%) sedangkan tingkat pendidikan pada Sarjana berjumlah sebanyak 44 responden atau sekitar (44%). Dari

kesimpulan yang didapat bahwa responden memiliki kualitas pendidikan cukup baik meskipun harus didukung oleh pengetahuan dan ketrampilan yang nantinya untuk dapat bekerja diperusahaan PT Hartono Istana Teknologi. Sehingga mampu dalam pengisian kuesioner untuk mendukung penelitian ini.

4.2.4 Lama Bekerja

Berikut hasil pengumpulan data pada perusahaan PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) dengan tingkat lama bekerja diperusahaan dari 100 responden karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4. 4
Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 2 Tahun	76	76%
2 – 4 Tahun	18	18%
4 – 6 Tahun	4	4%
>6 Tahun	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan di PT Hartono Istana Teknologi dengan tingkat lama bekerja < 2 Tahun sebanyak 76 atau (76%), sedangkan karyawan dengan tingkat lama bekerja 2 - 4 Tahun menjadi persentase sebanyak 18 atau (18%) dari keseluruhan. Artinya bahwa sebagian besar karyawan cukup berpengalaman dalam bekerja serta memahami tentang situasi dan kondisi di PT Hartono Istana Teknologi sehingga dapat mendukung penelitian ini.

4.3 Deskripsi Variabel

Hasil analisis jawaban atau tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diuji, maka digunakan analisis deskriptif jawaban responden berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden. Maka peneliti akan menguraikan secara lebih rinci jawaban atau tanggapan yang dikelompokkan ke dalam rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan :

RS : Rentan skala

5 : Skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 : Skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

Keterangan kategori rentang skala :

1. 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

2. 1,81 – 2,60 : Rendah

3. 2,61 – 3,40 : Cukup

4. 3,41 – 4,20 : Tinggi

5. 4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil kategori diatas, dapat diketahui kategori masing-masing indikator dari setiap variabel. Hasil deskripsi variabelnya adalah sebagai berikut :

4.3.1 Self-Efficacy (X1)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Self-Efficacy* (X1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Deskriptif *Self-Efficacy* (X1)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Menyesuaikan dan menghadapi tugas-tugas sulit	145	208	51	4	0	408	4,08
Keyakinan yang dimiliki bidang keahliannya.	85	212	81	4	1	383	3,83
Keyakinan akan kesuksesan	310	124	21	0	0	455	4,55
Rata – Rata						1.246	4,15

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil tanggapan pada masing-masing indikator variabel *self-efficacy* (X1) menunjukkan rata-rata tanggapan responden yaitu 4,15 yang mengindikasikan tinggi. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator dalam bekerja karyawan memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakan sebesar 4,55. Hal ini menandakan rata-rata mereka percaya adanya keyakinan dalam bekerja yang nantinya menuai kesuksesan untuk kedepannya oleh karyawan di perusahaan Polytron sangat tinggi. Tanggapan responden pada indikator kemampuan dalam menyesuaikan dan menghadapi tugas sulit yang

diberikan perusahaan sebesar 4,08. Hal ini menandakan rata-rata kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyesuaikan dan menanggapi tugas sulit pada karyawan di perusahaan PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) sangat tinggi. Tanggapan responden pada indikator keyakinan yang dimiliki menyebar berbagai bidang keahliannya sebesar 3,83. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan Polytron tidak memiliki keyakinan diberbagai bidang keahlian yang mereka miliki pada saat itu.

4.3.2 Work Motivation (X2)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *work motivation* (X2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Deskriptif Work Motivation (X2)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata - Rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Tanggung jawab terhadap kerjaan.	200	216	18	0	0	434	4,34
Melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diberikan.	165	244	15	2	0	426	4,26
Memiliki tujuan yang jelas untuk menyelesaikan tugas.	195	212	24	0	0	431	4,31
Berusaha dalam bekerja untuk menyelesaikan	280	144	24	0	0	448	4,48

tugas yang diberikan perusahaan.							
Rata - Rata						1,739	4,34

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil tanggapan pada masing-masing indikator variabel *work motivation* (X2) menunjukkan rata-rata tanggapan responden yaitu 4,34 yang mengindikasikan sangat tinggi. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator kemampuan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sebesar 4,48. Hal ini menandakan rata-rata kemampuan mengatasi masalah dalam segi penyelesaian tugas pada masing-masing karyawan di perusahaan Polytron sangat tinggi. Tanggapan responden pada indikator kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan perusahaan sebesar 4,34. Hal ini menandakan rata-rata setiap karyawan melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan Polytron sangat tinggi. Tanggapan responden pada indikator memiliki tujuan untuk menyelesaikan tugas oleh perusahaan sebesar 4,31. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan Polytron dapat memiliki tujuan untuk melaksanakan tugas. Adapun tanggapan responden terendah yaitu pada indikator melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diberikan perusahaan sebesar 4,26. Hal ini disebabkan oleh karyawan di perusahaan Polytron yang cenderung jarang menyelesaikan tanggung jawab yang dimiliki sesuai dengan target yang diberikan selama di tempat kerja karena karyawan kurangnya kesigapan pada pekerjaan mereka sendiri.

4.3.3 Career Maturity (Y1)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Career Maturity* (Y1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Deskriptif Career Maturity (Y1)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata – Rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Perencanaan Karir	165	208	42	2	0	417	4,17
Eksplorasi Karir	145	204	57	2	0	408	4,08
Keputusan Karir	200	196	30	2	0	428	4,28
Orientasi Karir	150	208	54	0	0	412	4,12
Rata – Rata						1.665	4,16

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil tanggapan pada masing-masing indikator variabel *Career Maturity* (Y1) menunjukkan rata-rata tanggapan responden yaitu 4,16 yang mengindikasikan tinggi. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator menggunakan pengetahuan dalam mengambil keputusan sebesar 4,28. Hal ini menandakan rata-rata kemampuan dalam mengambil keputusan karyawan di perusahaan Polytron sangat tinggi. Tanggapan responden pada indikator perencanaan karir untuk menyelesaikan tugas sebesar 4,17. Hal ini menandakan rata-rata kemampuan dalam mengambil perencanaan karir bagi karyawan di perusahaan Polytron tinggi. Tanggapan responden pada indikator kemampuan orientasi karir sebesar 4,12. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan Polytron cukup menerapkan kemampuan orientasi

karir dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Adapun tanggapan responden terendah yaitu pada indikator kemampuan eksplorasi karir untuk menyelesaikan tugas sebesar 4,08. Hal ini disebabkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak memakai eksplorasi karir oleh sebab itu mengalami kerendahan rata-rata tidak seperti indicator lain.

4.3.4 Working Readiness (Y2)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Working Readiness* (Y2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Deskriptif *Working Readiness* (Y2)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata - Rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Kondisi fisik, mental dan emosional.	170	204	45	0	0	419	4,19
Melaksanakan kebutuhan-kebutuhan untuk bekerja.	115	244	48	0	0	407	4,07
Kemampuan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki.	155	200	51	2	1	409	4,09
Rata – Rata						1.235	4,11

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil tanggapan pada masing-masing indikator variabel *Working Readiness* (Y2) menunjukkan rata-rata

tanggapan responden yaitu 4,11 yang mengindikasikan tinggi. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator kemampuan fisik, mental dan emosional dalam bekerja sebesar 4,19. Hal ini menandakan rata-rata kemampuan dalam mengatasi fisik, mental dan emosional pada karyawan di perusahaan Polytron tinggi. Tanggapan responden pada indikator kemampuan ketrampilan dan pengetahuan sebesar 4,09. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan Polytron menerapkan kemampuan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan kepada orang lain untuk menunjang kinerja karyawan. Tanggapan responden pada indikator kemampuan kebutuhan yang harus dimiliki dalam bekerja sebesar 4,07. Hal ini menandakan rata-rata kemampuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki karyawan untuk menunjang kinerja di perusahaan Polytron tinggi.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menguji butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, apakah mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun nilai r tabel dapat diketahui dengan melihat tabel yang disesuaikan nilai *degree of freedom* (df) yaitu jumlah sampel $(n) - 2 = 100 - 2 = 98$ dan taraf signifikansi 5%, maka r tabelnya adalah 0,197.

Sedangkan r hitung dapat dilihat dari output hasil analisis di SPSS. Maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Berikut dapat disajikan hasil uji validitas variabel *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (Y1) dan *working readiness* (Y2) pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indicator	R hitung	R table	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,791	0,197	Valid
	X1.2	0,762	0,197	Valid
	X1.3	0,621	0,197	Valid
<i>Work Motivation</i> (X2)	X2.1	0,772	0,197	Valid
	X2.2	0,832	0,197	Valid
	X2.3	0,832	0,197	Valid
	X2.4	0,798	0,197	Valid
<i>Career Maturity</i> (Y1)	Y1.1	0,778	0,197	Valid
	Y1.2	0,834	0,197	Valid
	Y1.3	0,777	0,197	Valid
	Y1.4	0,847	0,197	Valid
<i>Working Readiness</i> (Y2)	Y2.1	0,781	0,197	Valid
	Y2.2	0,794	0,197	Valid
	Y2.3	0,807	0,197	Valid

Sumber : Output hasil estimasi validitas (2021)

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa r hitung semua variabel dan semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy*

(X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (Y1) dan *working readiness* (Y2) diatas nilai r tabel sebesar 0,197 atau yang didapat disimpulkan nilai r hitung > nilai r tabel. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa semua indicator untuk mengukur variabel *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (Y1) dan *working readiness* (Y2) terhadap responden yaitu valid.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya reliabel suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (α). Kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- Jika nilai *Alpha* > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.
- Jika nilai *Alpha* < 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliable	kriteria
<i>Self-Efficacy</i>	0,790	0,60	Reliable
<i>Work Motivation</i> (X2)	0,818	0,60	Reliable
<i>Career Maturity</i> (Y1)	0,818	0,60	Reliable
<i>Working Readiness</i> (Y2)	0,822	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10, hasil pengujian reliabilitas diketahui perolehan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *self-*

efficacy (X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (Y1) dan *working readiness* (Y2) telah memenuhi syarat yaitu reliable sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan melihat nilai *Asymp Sig* pada variabel dari tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Perolehan nilai residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

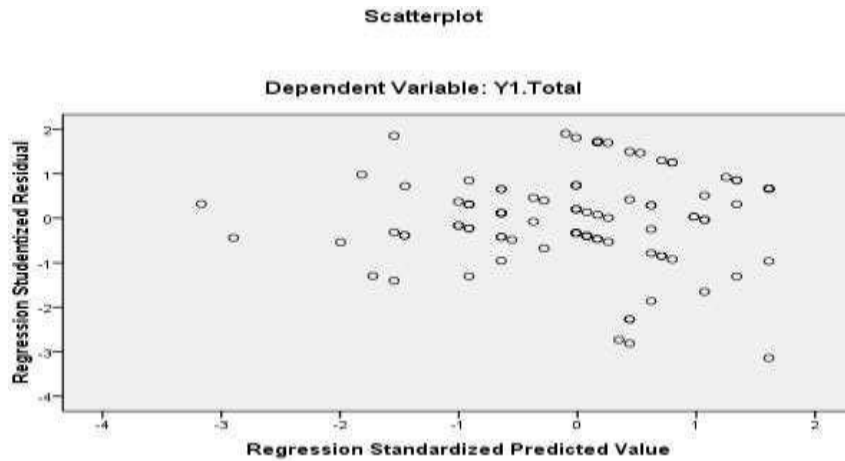
Model Regresi	Koefisien Asymp Sig 2 Tailed K-S	Koefisien Batas Minimal Uji Normalitas K-S	Keterangan
Model 1 <i>Self-Efficacy</i> <i>Work Motivation</i> <i>Career Maturity</i>	0,127	0,05	Normal
Model 2 <i>Self-Efficacy</i> <i>Work Motivation</i> <i>Career Maturity</i> <i>Working Readiness</i>	0,741	0,05	Normal

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan data tabel 4.11 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* masing-masing variabel *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (Y1) dan *working readiness* (Y2) bisa dilihat jika nilai signifikansi uji normalitas dari setiap model regresi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

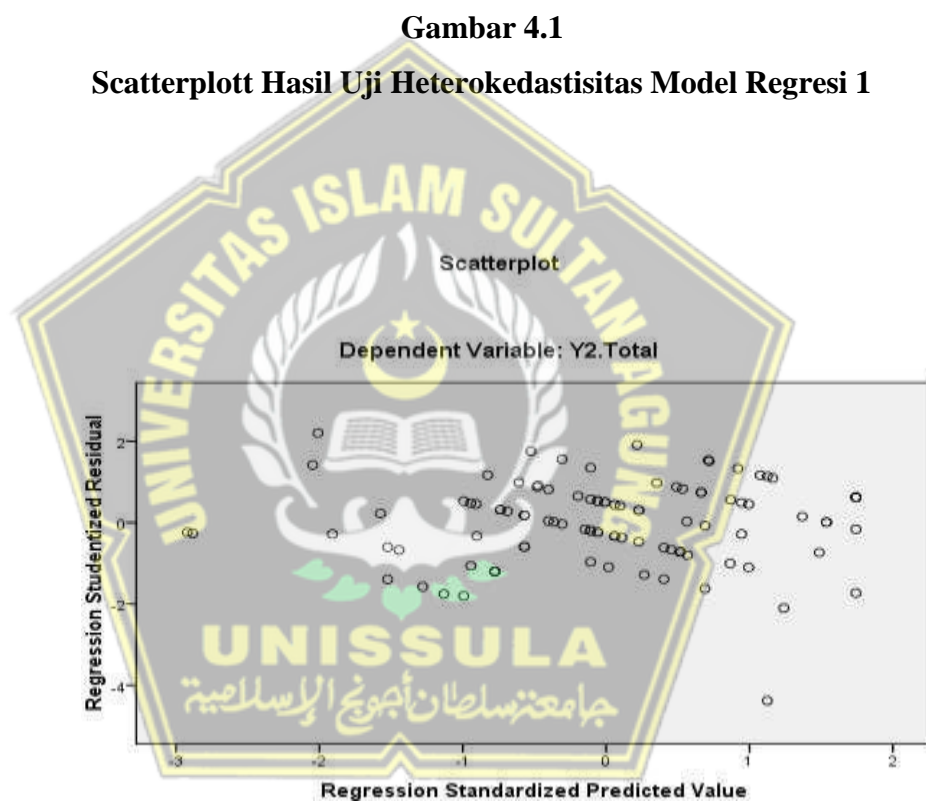
4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Kriteria yang digunakan meliputi apabila terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1

Scatterplott Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi 1



Gambar 4.2

Scatterplott Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi 2

Mengacu pada grafik scatterplot uji heterokedastisitas dari kedua persamaan regresi tersebut dapat terlihat jika setiap titik Scatter plot dalam model regresi satu dan dua tidak terdapat pola tertentu yang terbentuk serta

menyebarkan tanpa tidak beraturan, oleh karena itu bisa diambil simpulan jika pada kedua model penelitian tersebut tidak mengalami heterokedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau jika memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 . Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model Regresi	Koefisien VIF	Koefisien Batas Maksimal Uji Multikolinearitas	keterangan
Model 1 <i>Self-Efficacy (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Career Maturity (Y1)</i>	1.364 1.364	10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Model 2 <i>Self-Efficacy (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Career Maturity (Y1)</i> <i>Working Readiness (Y2)</i>	1.454 1.625 1.511	10,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2021

Mengacu pada tabel hasil uji multikolinearitas tersebut, diperoleh keterangan bahwa koefisien *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independent penelitian bernilai $< 10,00$ sehingga diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala korelasi antara variabel independent

atau tidak terjadi permasalahan multikolinearitas di dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Persamaan Regresi

Hasil analisis persamaan regresi model penelitian dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	Standard Error	t
Model 1 <i>Self-Efficacy (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Career Maturity (Y1)</i>	0,245 0,416	0,142 0,111	2.538 4.314
Model 2 <i>Self-Efficacy (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Career Maturity (Y1)</i> <i>Working Readiness (Y2)</i>	0,203 0,322 0,243	0,102 0,084 0,071	2,133 3.204 2.510

Sumber : Data diolah 2021

Mengacu pada tabel hasil analisis regresi linear berganda tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat dua model persamaan regresi antara lain :

Model 1 :

$$Y1 = 0,245 X1 + 0,416 X2$$

Pembacaan terkait persamaan regresi 1 adalah sebagai berikut :

1. Nilai koefisien *self-efficacy* sebesar 0,245 positif. Ini artinya apabila *self-efficacy*. Ini artinya apabila kualitas kemampuan setiap karyawan

ditingkatkan nantinya akan semakin meningkatnya *self-efficacy* pada karyawan perusahaan.

2. Nilai koefisien *work motivation* sebesar 0,416 positif. apabila motivasi kerja semakin ditingkatkan kualitasnya, maka akan semakin meningkatnya kualitas *work motivation* nantinya dapat menumbuhkan sikap kepercayaan diri pada setiap karyawan perusahaan.

Model 2 :

$$Y2 = 0,203 X1 + 0,322 X2 + 0,243 Y1$$

Pembacaan terkait persamaan regresi 1 adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien *self-efficacy* sebesar 0,203 positif. Ini artinya apabila *self-efficacy* semakin diperbaiki dengan baik dan semakin melekat di hati karyawan maka akan ada peningkatan pada kinerja karyawan di perusahaan Polytron.
2. Nilai koefisien *work motivation* sebesar 0,322 positif. Ini artinya apabila motivasi kerja semakin ditingkatkan kualitasnya, maka akan semakin meningkatnya kualitas *work motivation* pada karyawan perusahaan Polytron.
3. Nilai koefisien *career maturity* sebesar 0,243 positif. Ini menunjukkan bahwa semakin *career maturity* menunjukkan dengan adanya perkembangan baik dan semakin meningkatnya *career maturity* maka akan meningkatnya kualitas pada karyawan diperusahaan Polytron.

4.6.2 Uji T

Hasil uji hipotesis parsial dari kajian ini dijabarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients Beta	T Hitung	Sig t	Keterangan
Model	0,203	2,133	0,035	H1
Self-Efficacy	0,322	3,204	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja	0,243	2,510	0,014	H2
Career Maturity				Signifikan
Working Readiness				H3
				Signifikan

Sumber : Data diolah 2021

Sesuai pada tabel hasil uji t, diperoleh keterangan sebagai berikut :

1. Pengaruh *self-efficacy* (X1) terhadap *career maturity* (Y1). Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dalam kajian ini didapatkan t hitung = 2,133 > t tabel = 1,984 dengan tingkat signifikan sebesar 0,035 < 0,05 dari hasil itu bisa diambil kesimpulan jika *self-efficacy* (X1) memberikan hubungan positif bagi *career maturity* (Y1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan *self-efficacy* (X1) berpengaruh positif terhadap *career maturity* (Y1) diterima.
2. Pengaruh *work motivation* (X2) terhadap *career maturity* (Y1). dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam kajian ini didapatkan t hitung = 3,204 > t tabel = 1,984 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan Jika *work motivation* (X2)

berpengaruh positif terhadap *career maturity* (Y1). Dari hasil itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif bagi *career maturity* (Y1) diterima.

3. Pengaruh *career maturity* terhadap *working readiness*. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah didapatkan $t_{hitung} = 2,510 > t_{tabel} = 1,984$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Dari hasil itu bisa disimpulkan jika *career maturity* (Y1) memberikan pengaruh yang positif bagi *working readiness* (Y2). oleh karenanya bisa disimpulkan jika hipotesis penelitian yang mengatakan *career maturity* (Y1) berpengaruh positif terhadap *working readiness* (Y2) diterima.

4.6.3 Uji Model

Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis secara simultan pada kajian ini dan dijabarkan dalam tabel seperti berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Model

Independen	Dependen	F	Sig
<i>Self-Efficacy</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X2)	<i>Career Maturity</i> (Y1)	24,800	0,000
<i>Self-Efficacy</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X2) <i>Career Maturity</i> (Y1)	<i>Career Maturity</i> (Y1) <i>Working Readiness</i> (Y2)	21,553	0,000

Sumber : Data diolah 2021

Mengacu pada tabel hasil analisis uji model bisa dilihat jika nilai signifikansi pengujian F pada model 1 senilai $0,000 < 0,05$, diperoleh nilai F hitung = $24,800 > F$ tabel = $3,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } F (\alpha = 0,05)$ sedangkan pengujian F pada model 2 senilai $0,000 < 0,05$, diperoleh nilai F hitung = $21,553 > F$ tabel = $3,09$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2) dan *career maturity* (Y1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *working readiness* (Y2). Artinya bahwa variabel ini tergolong baik, sehingga bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Regresi	Koefisien R^2	Koefisien R^2 (%)
<i>Self-Efficacy</i> (X1) <i>Work motivation</i> (X2) <i>Career Maturity</i> (Y1)	0,325	32,5%
<i>Self-Efficacy</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X1) <i>Career Maturity</i> (Y1) <i>Working Readiness</i> (Y2)	0,384	38,4%

Sumber : Data diolah 2021

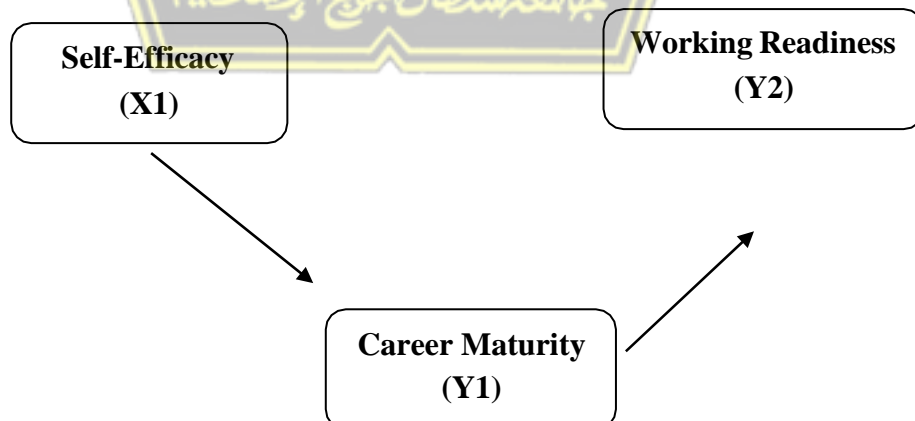
Mengacu kepada tabel hasil analisis uji koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi model 1 adalah 32,5% artinya *self-efficacy*, *work motivation* bisa memaparkan an-nasa'I *career maturity*

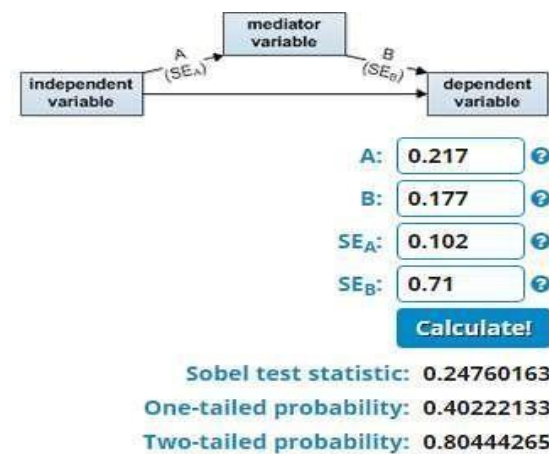
sebagai variabel mediasi, sedangkan nilai koefisien determinasi untuk model 2 tersebut adalah 38,4%. Ini artinya *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* bisa memaparkan an-nasa'i variasi dari *working readiness* sebagai variabel dependen sebesar 38,4% sementara prosentase sisanya dijabarkan oleh beragam faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

4.7 Uji Sobel Test

Untuk mengetahui apakah *career maturity* ($Y1$) mampu menjadi variabel intervening antara *self-efficacy* ($X1$), *work motivation* ($X2$) terhadap *working readiness* ($Y2$) dalam penelitian ini dilakukan melalui uji sobel test. Uji sobel test dalam penelitian ini menggunakan calculation for sobel test. Pengujian dinyatakan mampu menjadi variabel *intervening* apabila nilai signifikan $< 0,05$.

a. Uji Intervening *Self-Efficacy* ($X1$) terhadap *Working Readiness* ($Y2$) melalui *Career Maturity* ($Y1$).

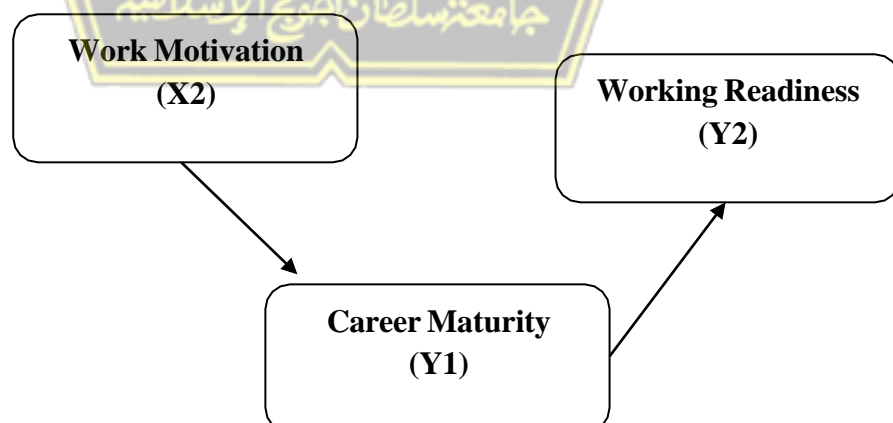


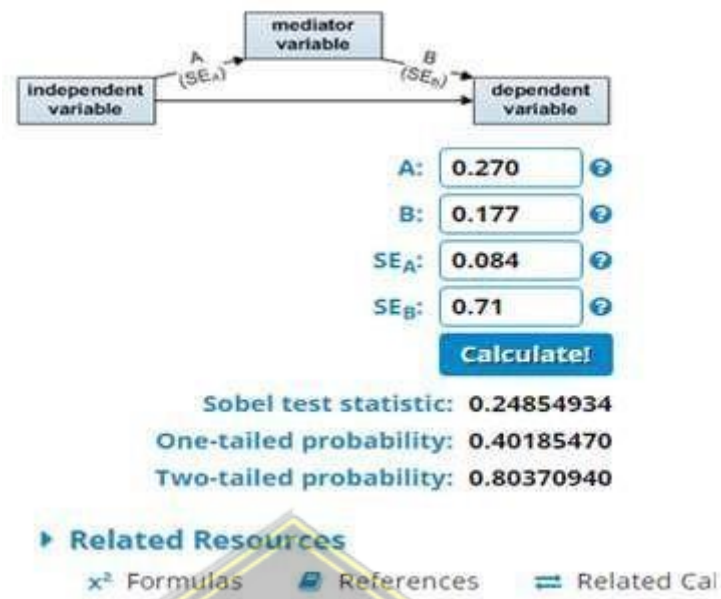


Gambar 4.2
Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar $0,247 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *career maturity* (Y1) tidak mampu menjadi variabel intervening atau mediasi antara *self-efficacy* (X1) terhadap *working readiness* (Y2).

b. Uji Intervening Motivasi Kerja (X2) terhadap Working Readiness (Y2) melalui Career Maturity (Y1).





Gambar 4.3
Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian sobel test diperoleh nilai sobel test statistic sebesar $0,248 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *career maturity* (Y1) tidak mampu menjadi variabel intervening atau mediasi antara *work motivation* (X2) terhadap *working readiness* (Y2).

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

4.8.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Career Maturity*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *self-efficacy* efektif untuk membangun *career maturity*. Oleh karena itu semakin tinggi *self efficacy* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi *career maturity* yang dihasilkan. *self efficacy* ini memikat minat dalam diri karyawan untuk percaya diri dan optimis terhadap pekerjaan yang di lakukan dengan

maksimal dan mendapatkan kesuksesan. Melalui pengetahuan, kepercayaan diri pada karyawan sehingga nantinya dapat maksimal dalam bekerja. Karyawan yang menerapkan kemampuan *self-efficacy* untuk saling berbagi pengetahuan, keahlian dan gagasan, maka akan menciptakan efektivitas dalam bekerja. Hasil dari pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada karyawan memiliki kepercayaan dari perusahaan, mereka dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, optimis dan kreatif kedepannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (pinasti, 2011) menyatakan bahwa orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya yaitu *career maturity* sehingga adanya positif dan signifikan.

4.8.2 Pengaruh *Work Motivation* Terhadap *Career Maturity*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *work motivation* efektif untuk membangun *career maturity*. Semakin tinggi *work motivation* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *career maturity* yang dihasilkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work motivation* terhadap *career maturity*. Adanya bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk motivasi kerja dan kepercayaan perusahaan dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pertanyaan terbuka yang diberikan pada responden yang mayoritas

menjawab jika mereka diberikan kepercayaan dan mendapatkan pekerjaan sesuai yang mereka inginkan hal tersebut membuat karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kepercayaan yang tinggi nantinya dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan diperusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Danang Meifiandri, 2011) menyatakan adanya bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career maturity* (kematangan karir). Penelitian lainnya mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap *career maturity* (Suyekti, 2008).

4.8.3 Pengaruh Career Maturity Terhadap Working Readiness

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *career maturity* efektif untuk membangun *working readiness*. Artinya semakin tinggi *career maturity* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *working readiness*. Karyawan yang menerapkan kemampuan *eksplorasi karir* akan mengakibatkan adanya perubahan pada kualitas *working readiness* yang dimana dapat saling berbagi pengetahuan, informasi dan wawasan. Hal itu sesuai dengan pertanyaan terbuka yang diberikan pada responden yang menjawab jika mereka menjalankan *eksplorasi karir* nantinya membuat karyawan mempunyai pengetahuan baru yang tinggi dan memiliki kualitas *working readiness* yang bagus. Hal ini sejalan dengan penelitian (Uswatun P & M Khafid, 2019) menyimpulkan bahwa *career maturity* (kematangan karir) berpengaruh dan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan

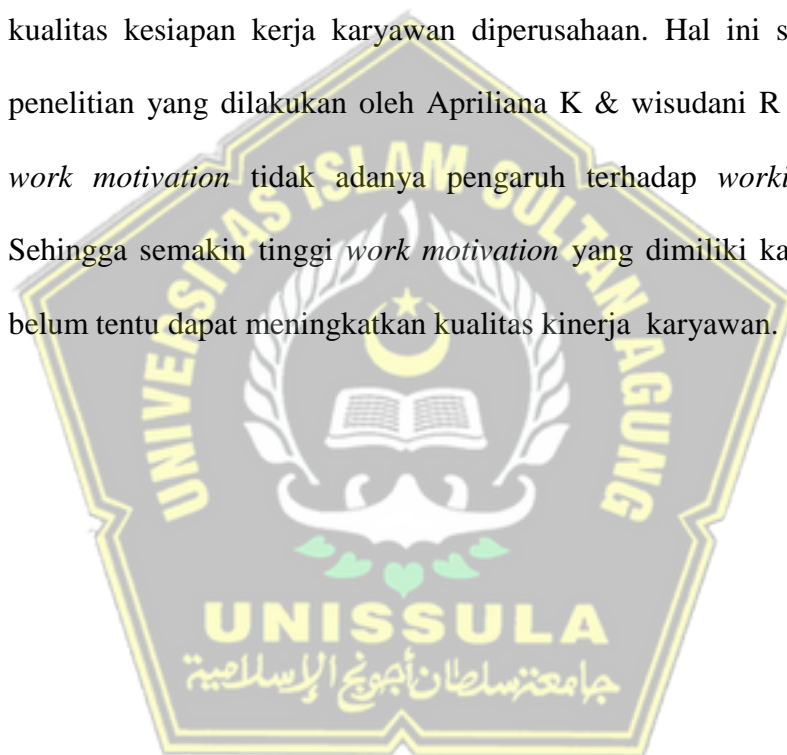
working readiness (kesiapan kerja). Penelitian lain mengungkapkan peningkatan *career maturity* (kematangan karir) berpengaruh pada *working readiness* (kesiapan kerja) yang positif dan signifikan dalam kemampuannya (Riskha A & Rediana S, 2015).

4.8.4 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Working Readiness* melalui *Career Maturity*

Berdasarkan hasil uji sobel test diperoleh sobel test yang tidak adanya pengaruh tidak langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh untuk mediasi antara *self-efficacy* terhadap *working readiness* melalui *career maturity*. Artinya dengan adanya pengetahuan, inovasi dan kepercayaan diri yang tinggi melalui keterkaitan pada karyawan perusahaan PT Hartono Istana Teknologi belum membuat karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Sehingga dalam diri setiap karyawan dapat berkembang atau tumbuh rasa semangat dalam bersaing satu sama lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Anna Zulaehah & Ade R (2018) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak adanya pengaruh signifikan terhadap *career maturity*. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa *Career maturity* tidak ada signifikan terhadap *working readiness* (Rini Agustina & Yoyok S, 2019)

4.8.5 Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Working Readiness* melalui *Career Maturity*

Berdasarkan hasil Sobel test diperoleh Sobel test tidak adanya pengaruh tidak langsung, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa koefisien tidak ada pengaruh mediasi antara *work motivation* terhadap *working readiness* melalui *career maturity*. Hal ini dapat diartikan dengan bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas motivasi kerja dan inovasi kreatif untuk menyeimbangkan tuntutan target perusahaan dan sumber daya dalam pekerjaan melalui keterikatan pekerjaan belum dapat meningkatkan kualitas kesiapan kerja karyawan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliana K & Wisudani R (2019) bahwa *work motivation* tidak adanya pengaruh terhadap *working readiness*. Sehingga semakin tinggi *work motivation* yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self-Efficacy* (X1) yang tinggi telah terbukti mempunyai pengaruh semakin besar terhadap *career maturity* (Y1) karyawan PT Hartono Istana Teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *career maturity* (Y1) dapat didukung oleh indikator-indikator *self-efficacy* (X1) meliputi kemampuan strength untuk berbagi pengetahuan, wawasan, informasi dan keahlian kemampuan mengatasi masalah dengan solusi kreatif.
2. *Work Motivation* (X2) yang tinggi telah terbukti dapat menumbuhkan keinginan karyawan dalam *career maturity* (Y1) di perusahaan PT Hartono Istana Teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa tumbuhnya *career maturity* (Y1) karyawan dapat didukung oleh indikator-indikator *work motivation* (X2) meliputi kemampuan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, memiliki tujuan menyelesaikan tugas sesuai target nantinya dapat mengatasi masalah yang dihadapi.
3. *Career Maturity* (Y1) yang semakin unggul telah terbukti dapat menumbuhkan *working readiness* (Y2) karyawan di PT Hartono Istana

Teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa tumbuhnya *working readiness* (Y2) karyawan dapat didukung oleh indikator-indikator *career maturity* (Y1) meliputi perencanaan karir, eksplorasi karir, orientasi karir.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan beberapa implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial untuk dikembangkan sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel *self-efficacy* dengan nilai rata-rata terendah adalah indicator kepercayaan diri sendiri dalam bidang keahlian pada karyawan. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan dengan adanya pengajaran yang baik melalui kepelatihan terhadap karyawan. Oleh karena itu diperlukan waktu yang tidak begitu cepat serta adanya motivasi atau kemauan dari diri masing-masing karyawan perusahaan untuk mengikuti pengajaran dan kepelatihan dengan baik. Ketika karyawan perusahaan PT Hartono Istana Teknologi mampu mengikuti kepelatihan yang baik nantinya akan meningkatkan kepercayaan diri dan bidang keahlian yang dimiliki karyawan.
2. Berkaitan dengan variabel *work motivation* dengan nilai rata-rata rendah yaitu dengan indicator melaksanakan tugas yang sudah ditentukan target perusahaan. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan untuk karyawan perusahaan PT Hartono Istana Teknologi ketika bekerja peduli terhadap tugas yang sudah ditargetkan perusahaan,

maka untuk menerima konsekuensi pada pekerjaan yang sudah diberikan.

3. Berkaitan dengan variabel *career maturity* dengan nilai rata-rata terendah yaitu dengan indikator eksplorasi karir, karyawan belum adanya minat untuk dapat menjalankan eksplorasi karir yang nantinya dapat menumbuhkan pengetahuan. Oleh karena itu, hal yang dapat disarankan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi agar selalu memperhatikan eksplorasi karir dengan cara berbagi pengetahuan antar karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan inovasi yang dapat mempengaruhi kualitas eksplorasi karir pada karyawan.
4. Berkaitan dengan variabel *working readiness* dengan nilai rata-rata rendah yaitu pada indikator kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan pada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan diperusahaan. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan peneliti adalah ketika karyawan perusahaan dalam bekerja harus memperhatikan kebutuhan yang dapat menunjang tugas yang diberikan perusahaan.
5. Dengan hasil sobel test diperoleh variabel *career maturity* tidak mampu memediasi diantara pengaruh *self-efficacy*, *work motivation* terhadap *working readiness*. Kondisi ini menandakan tidak mempunyai keterikatan antar variabel satu sama lain sehingga hal ini menarik untuk diteliti lagi oleh peneliti selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel saja meliputi *self-efficacy* (X1), *work motivation* (X2), *career maturity* (Y1) dan *working readiness* (Y2), dengan memiliki 3 Hipotesis saja sehingga pada penelitian ini kurang mencakup kondisi yang ada.
2. Pengisian kuesioner melalui *google form relative* lama mendapat respon responden, untuk agenda kedepannya lebih baik juga ada kuesioner dalam bentuk *hardfile* atau langsung.
3. Penelitian dimasa yang akan mendatang diharapkan menambah variabel dan hipotesis penelitian menjadi lebih banyak serta menerapkan konsep moderisasi.
4. Beberapa pengukuran variabel yang kurang dikenal oleh responden sehingga jawaban terbuka kurang sinkron terhadap pertanyaan.
5. Penelitian ini masih bisa dikembangkan lagi untuk agenda penelitian selanjutnya dengan melakukan pengembangan model dan penegasan hubungan antar variabel serta benar-benar memahami peran variabel moderasi dalam sebuah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah dan Rindyah Hanafi (2002). Pengantar manajemen. Yogyakarta: *Graha Ilmu*.
- Anna Zulaehah & Ade R (2018). Pengaruh Minat Kejuruan, Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. Semarang. *Economic Education Analysis Journal*
- Apriliana K & Wisudani R (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap kesiapan Kerja. Semarang : *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Baron, R. A & Byrne, D. (2004). Psikologi Sosial. Jakarta: *Erlangga*.
- Berti Desbriantika Kusuma Devi & Fachrurrozie (2019). Pengaruh internal locus of control, lingkungan keluarga dan prestasi akademik terhadap kesiapan kerja diluar profesi guru melalui kematangan karier. Semarang: UNNES.
- Eko & Suharnan. (2015). Training Effect Of Self Efficacy Of Career Making Self Efficacy (CDMSE) And N-Ach On Student. Jakarta. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol 4 Nol 01 hal 61-76.
- Danang Meifiandri (2011). Hubungan Antara Motivasi kerja, kematangan karir dengan prestasi kerja pada karyawan Karyawan Imigrasi. Surakarta: UNS
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron, Nur dan Rini Risnawita. (2014). Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: *ArRuzz Media*.

- Hana. (2013). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja. Dalam Jurnal Jupe UNS, Vol 1 Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- I Made Sirsa & I Gusti Arya (2014). Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Imam & Bambang S, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri dan Prestasi belajar terhadap kesiapan kerja. Malang : *Jurnal Manajemen*
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta.
- Mamik, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*.
- Munandi, Sudji dkk. (2014). Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 4, Nomor 2 Hal 164-180.
- Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 12, Nomor 1, 2019.
- Nafisah, Nazilul Wahyu dkk. (2016). Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Teknik Problem Solving Berbantuan Media Mind Map. Surabaya.
- Pool, L.D. dan Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model Of Graduate Employability. *Journal of Education and Training*, Vol. 49, No.4.
- Pinasti, W. (2011) Pengaruh self-efficacy, locus of control dan factor demografis terhadap kematangan karier mahasiswa. Uin Syarif hidayatullah Jakarta.
- Riady & Muhammad Antos. (2014). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada karyawan. Uin Malang.
- Rini Agustina & Yoyok S (2019). Analisis Future Time Perspective (FTP) dan Kematangan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sistem Informasi

Menghadapi Dunia Kerja Bidang Informatika. Universitas Kanjuruhan Malang.

- Riska Afriani & Rediana Setiyani (2015). Pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan soft skill dan kematangan karir terhadap kesiapan kerja siswa. *Semarang : UNNES*.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*, Jilid 1, Edisi Kedelapan. PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sayekti (2008) “Pengaruh Hubungan Motivasi Kerja, kematangan Karir terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal Administrasi bisnis. Vol 2*
- Slameto. (2013). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suherman, Uman. 2013. *Bimbingan dan Konseling Karier Sepanjang Rentang Kehidupan*. Bandung: *Rizqi Offset*.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : *Alfabeta, CV*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: *Alfabeta*.
- Uno, Hamzah B. (2009). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Widodo hlm 125-136.
- Uswatun Pangastuti & Muhammad Khafid (2019). Peran kematangan karir dalam memediasi kompetensi kejuruan dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Semarang : Universitas Negeri Semarang*.
- Widjaja, A. M. (2010, Maret 18). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier pada remaja. *Semarang : Unika*
- Wijaya, Fitria. (2012). Hubungan Antara Kematangan karir Dengan Motivasi Belajar Pada Siswa Kelas X Man Cibinong. Jakarta

Yusuf, S dan Juntika. (2008). Teori Kepribadian. Bandung: *Remaja Rosdakarya Offset*.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH SELF-EFFICACY, MOTIVASI KERJA DAN CAREER MATURITY TERHADAP WORKING READINESS KARYAWAN

(Studi Pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi)

Saya Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang, sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi Kerja dan Career Maturity Terhadap Working Readiness (Studi Pada Karyawan PT Hartono Istana Teknologi). Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner (pernyataan) yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda akan :

- Dijamin kerahasiannya
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad Syadzili Hidayatullah

NIM. 30401700157

DAFTAR PERNYATAAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
- (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki
- Perempuan
3. Usia : < 20 Tahun 25 – 30
- Tahun
- 20 – 25 Tahun > 30
- Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD SMA S1
- SMP D3
5. Lama Bekerja : < 2 Tahun 4 – 6
- Tahun
- 2 – 4 Tahun > 6 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah jawaban pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian anda.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah satu jawaban dari ke lima pilihan yang ada dengan menggunakan tanda (√). Kriteria jawaban :

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Netral	(N)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

C. Daftar Pertanyaan

1. Kesiapan Kerja

No	Keterangan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dalam bekerja menggunakan kondisi fisik, mental dan emosional sudah merasa nyaman untuk melaksanakan kerja.					
2.	Saya dalam bekerja sudah melaksanakan kebutuhan-kebutuhan untuk bekerja untuk memenuhi tujuan perusahaan.					
3.	Saya dalam bekerja menggunakan kemampuan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain.					
Bagaimana cara karyawan untuk menjalankan kesiapan kerja ?						

2. Self-Efficacy

No	Keterangan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dalam bekerja menyesuaikan dan menghadapi tugas-tugas sulit yang diberikan oleh perusahaan.					
2.	Saya dalam bekerja keyakinan yang dimiliki menyebar pada berbagai bidang keahliannya.					
3.	Saya dalam bekerja memiliki					

	keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakan.					
Apa saja yang menyakinkan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas sulit yang diberikan perusahaan ?						

3. Motivasi Kerja

No	Keterangan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dalam bekerja sudah melaksanakan tanggung jawab terhadap kerjaan yang diterbitkan oleh perusahaan.					
2.	Saya dalam bekerja sudah melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.					
3.	Saya dalam bekerja memiliki tujuan yang jelas untuk menyelesaikan tugas yang diterbitkan oleh perusahaan.					
4.	Saya dalam bekerja selalu berusaha dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.					
Bagaimana anda menumbuhkan motivasi kerja pada diri sendiri ?						

4. Career Maturity

No	Keterangan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dalam bekerja menggunakan perencanaan karir untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya dalam bekerja menggunakan eksplorasi karir untuk dapat mengetahui tugas yang diterbitkan oleh perusahaan.					
3.	Saya dalam bekerja menggunakan					

	pengetahuan untuk mengambil keputusan karir diperusahaan.					
4.	Saya dalam bekerja menggunakan orientasi karir diperusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diterbitkan perusahaan.					
Bagaimana cara anda untuk meningkatkan kematangan karir diperusahaan ?						



Lampiran 2 Tabulasi Data

Self Efficacy			Total	Motivasi Kerja				Total
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
5	4	5	14	5	5	4	4	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	4	14	5	5	4	5	19
4	4	5	13	4	4	5	4	17
4	3	5	12	5	5	4	5	19
5	4	4	13	3	4	3	3	13
3	4	4	11	5	5	5	5	20
3	4	5	12	5	4	5	5	19
3	3	5	11	4	5	5	5	19
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	5	13	5	4	4	5	18
4	4	5	13	4	5	5	5	19
3	3	5	11	4	4	4	5	17
3	3	4	10	4	3	4	4	15
4	4	5	13	4	5	5	5	19
3	1	5	9	4	4	3	4	15
5	4	3	12	5	4	4	3	16
5	3	4	12	5	4	4	5	18
4	3	5	12	4	4	3	5	16

4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	5	13	4	4	4	5	17
4	4	5	13	4	4	4	4	16
4	4	5	13	5	4	5	5	19
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	4	5	14	4	4	4	5	17
3	4	5	12	4	4	4	3	15
2	4	5	11	5	4	3	4	16
5	4	5	14	5	5	5	5	20
3	4	4	11	4	4	4	4	16
5	5	4	14	5	4	5	4	18
4	5	4	13	4	4	5	4	17
4	4	5	13	5	5	5	5	20
4	3	5	12	5	5	5	5	20
4	4	5	13	4	5	4	4	17
4	4	5	13	5	5	5	5	20
5	4	5	14	4	4	4	5	17
4	3	5	12	4	4	4	4	16
4	2	4	10	5	5	5	5	20
4	3	5	12	5	5	5	5	20
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	4	4	4	16

4	3	5	12	4	4	4	4	16
5	5	5	15	4	4	4	4	16
3	4	4	11	4	5	5	5	19
4	5	5	14	4	4	4	4	16
5	5	5	15	4	5	5	5	19
3	3	3	9	3	3	3	3	12
4	4	5	13	4	4	4	5	17
3	4	4	11	4	5	5	5	19
4	4	5	13	4	4	5	4	17
4	4	4	12	5	4	4	5	18
4	4	5	13	4	4	4	5	17
5	3	5	13	4	4	4	5	17
5	3	4	12	5	4	5	5	19
3	3	3	9	4	4	4	4	16
3	3	5	11	4	4	4	4	16
4	5	5	14	4	4	5	5	18
4	5	5	14	5	5	5	5	20
3	4	3	10	3	4	4	4	15
4	4	3	11	5	5	4	5	19
5	4	4	13	4	4	4	5	17
4	3	5	12	3	2	3	5	13
5	5	5	15	5	3	4	4	16

4	4	4	12	4	4	4	3	15
4	4	4	12	3	4	4	4	15
5	4	5	14	5	5	4	5	19
4	4	4	12	5	4	4	5	18
3	4	5	12	5	5	5	5	20
4	4	4	12	5	4	5	5	19
3	2	3	8	3	3	3	3	12
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	3	4	11	4	4	4	4	16
4	4	5	13	5	4	4	4	17
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	3	5	12	4	4	4	4	16
4	4	5	13	4	4	4	5	17
2	3	4	9	4	4	4	4	16
4	4	5	13	5	5	5	5	20
4	3	5	12	4	4	4	4	16
4	3	5	12	4	4	5	5	18
5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	4	5	14	5	5	5	5	20
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	3	4	11	4	3	3	3	13
5	5	5	15	5	5	5	5	20

5	4	5	14	5	5	5	5	20
4	4	5	13	4	4	4	4	16
4	3	4	11	4	4	4	4	16
5	4	5	14	5	4	4	5	18
4	3	4	11	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	5	5	18
4	3	4	11	4	4	4	4	16
5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	5	13	4	4	5	4	17
5	4	5	14	4	4	5	5	18
4	4	4	12	5	4	4	4	17
4	4	4	12	5	4	4	4	17
5	3	5	13	5	5	5	5	20
4	3	5	12	5	4	5	5	19
3	4	3	10	4	4	4	3	15

Career Maturity				Total	Working Readiness			Total
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4		Y2.1	Y2.2	Y2.3	
4	4	5	5	18	4	4	5	13
5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	5	4	5	18	4	5	5	14
5	5	5	5	20	4	4	5	13

4	3	2	3	12	4	4	5	13
4	4	4	4	16	3	3	3	9
5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	5	5	20	4	5	5	14
5	4	4	3	16	4	4	5	13
4	3	3	4	14	4	4	4	12
3	3	3	3	12	4	5	5	14
5	5	5	5	20	5	5	5	15
3	4	4	4	15	4	4	4	12
3	3	3	3	12	3	3	4	10
4	4	4	4	16	3	4	4	11
4	4	4	4	16	3	4	3	10
5	4	3	5	17	5	4	4	13
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	5	4	4	17	4	4	4	12
4	4	3	4	15	5	3	4	12
4	4	4	4	16	5	5	4	14
4	5	4	4	17	5	4	4	13
4	3	5	4	16	4	3	5	12
5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	5	4	17	4	3	4	11
5	4	4	3	16	4	4	5	13

3	4	5	4	16	4	3	3	10
5	5	5	5	20	5	5	4	14
3	3	5	4	15	4	4	4	12
4	4	4	4	16	5	5	4	14
5	5	4	4	18	5	4	4	13
5	4	5	5	19	5	5	5	15
4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	5	3	17	5	4	4	13
4	4	5	5	18	5	4	3	12
4	4	4	4	16	4	4	5	13
3	3	5	4	15	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	5	5	20	4	5	5	14
4	4	4	4	16	4	4	3	11
4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	4	14
5	5	5	5	20	4	4	4	12
5	5	5	5	20	4	4	5	13
3	3	3	3	12	3	3	3	9
4	4	4	4	16	4	4	4	12

5	5	5	5	20	5	5	4	14
4	4	5	5	18	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	4	5	13
4	4	5	4	17	5	4	3	12
4	4	4	4	16	3	4	4	11
5	4	5	4	18	5	4	5	14
5	3	3	3	14	4	3	3	10
5	4	4	4	17	5	4	4	13
3	3	4	4	14	3	4	4	11
5	5	5	4	19	5	4	5	14
4	5	5	4	18	4	4	3	11
4	4	4	4	16	4	4	5	13
4	4	4	4	16	4	4	4	12
2	3	4	3	12	5	4	4	13
4	4	5	4	17	5	5	5	15
4	4	4	3	15	3	3	3	9
4	3	4	4	15	4	4	4	12
4	5	4	5	18	5	4	4	13
4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	5	5	5	20	3	4	1	8
3	2	4	4	13	4	4	4	12
3	4	3	3	13	3	3	3	9

4	3	4	2	13	4	3	5	12
4	4	4	4	16	3	4	3	10
4	4	5	4	17	4	4	4	12
4	3	5	5	17	4	3	4	11
4	4	4	4	16	4	3	4	11
5	4	5	4	18	4	4	5	13
3	4	4	3	14	4	3	2	9
4	4	4	3	15	5	4	5	14
4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	3	5	4	17	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	4	14
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	3	3	3	13	4	4	4	12
5	5	5	5	20	3	5	4	12
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	3	4	4	15	3	4	3	10
4	4	5	5	18	4	4	3	11
4	5	4	3	16	3	3	4	10
4	4	4	4	16	5	4	4	13
3	3	4	3	13	3	3	3	9

5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	4	4	16	5	4	4	13
5	4	4	4	17	5	4	3	12
3	4	4	4	15	4	4	5	13
5	4	4	4	17	4	4	4	12
4	5	4	5	18	5	4	5	14
4	3	3	3	13	4	5	5	14
3	4	4	3	14	4	4	3	11



Lampiran 3. Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Self-Efficacy (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.420**	.277	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.420**	1	.176**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.080	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.277	.176**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.005	.080		.000
	N	100	100	100	100
X1TOTAL	Pearson Correlation	.791**	.762**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.549**	.485**	.480**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.549**	1	.639**	.514**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.485**	.639**	1	.561**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.480 ^{**}	.514 ^{**}	.561 ^{**}	1	.798 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
X2TOTAL	Pearson Correlation	.772 ^{**}	.832 ^{**}	.832 ^{**}	.798 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

Career Maturity (Y1)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.591 ^{**}	.421 ^{**}	.505 ^{**}	.778 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.591 ^{**}	1	.488 ^{**}	.610 ^{**}	.834 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.421 ^{**}	.488 ^{**}	1	.622 ^{**}	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	.505 ^{**}	.610 ^{**}	.622 ^{**}	1	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Y1TOTAL	Pearson Correlation	.778 ^{**}	.834 ^{**}	.777 ^{**}	.847 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

Working Readiness (Y2)

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2TOTAL
Y2.1	Pearson Correlation	1	.494 ^{**}	.395 ^{**}	.781 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
Y2.2	Pearson Correlation	.494 ^{**}	1	.456 ^{**}	.794 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
Y2.3	Pearson Correlation	.395 ^{**}	.456 ^{**}	1	.807 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Y2TOTAL	Pearson Correlation	.781 ^{**}	.794 ^{**}	.807 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

B. Uji Reliabilitas

Self-Efficacy (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

Career Maturity (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

**Working Readiness
(Y2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.822	4



Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85893644
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.060
	Negative	-.117
Test Statistic		1.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28437597
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.038
	Negative	-.068
Test Statistic		.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.741

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

B. Uji Multikolinearitas

Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.803	1.836		2.701	.041		
	X1TOTAL	.360	.142	.245	2.538	.013	.733	1.364
	X2TOTAL	.479	.111	.416	4.314	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

Model 2

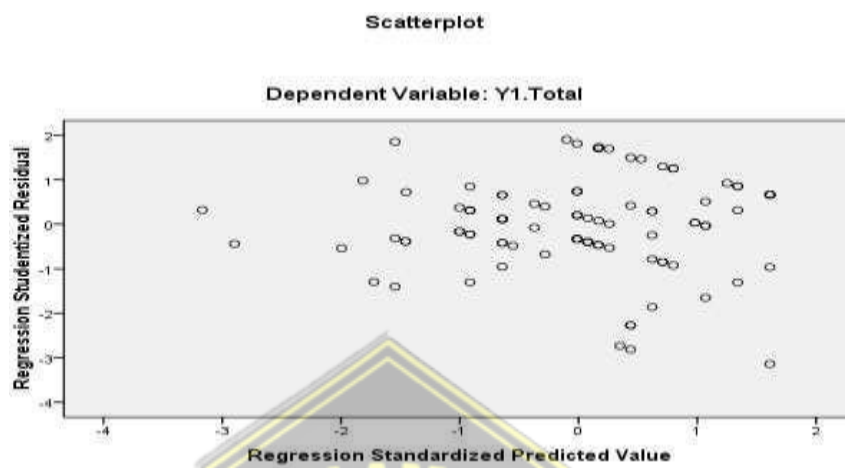
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.018	1.303		1.549	.125		
	X1TOTAL	.217	.102	.203	2.133	.035	.688	1.454
	X2TOTAL	.270	.084	.322	3.204	.002	.615	1.625
	Y1TOTAL	.177	.071	.243	2.510	.014	.662	1.511

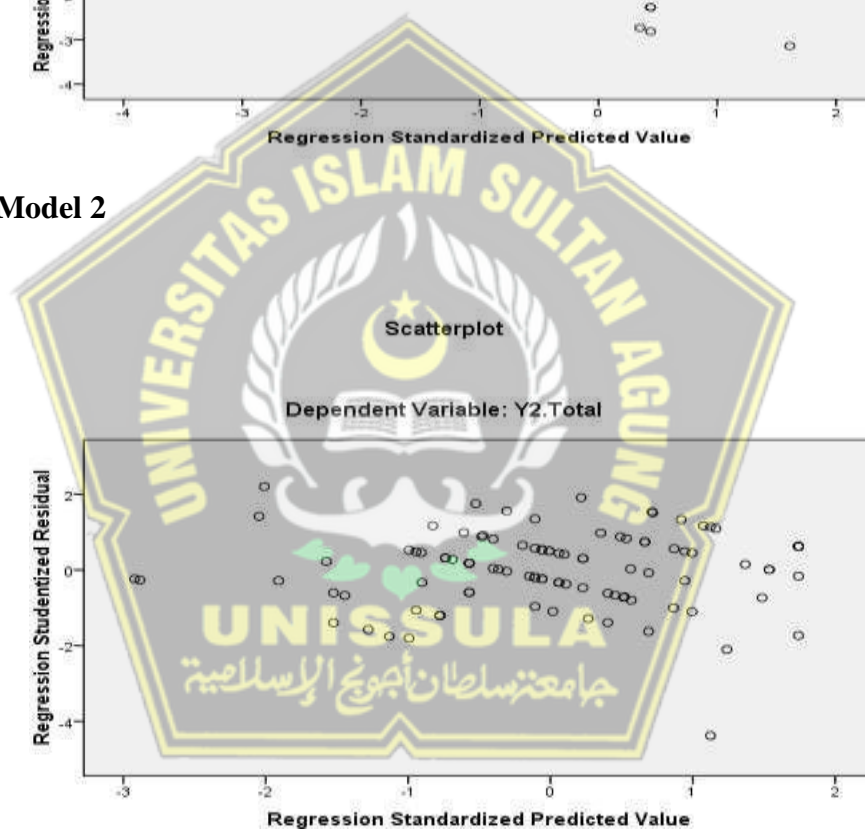
a. Dependent Variable: Y2TOTAL

C. Uji Heterokedastisitas

Model 1



Model 2



Lampiran 5. Uji Hipotesis

A. Uji Koefisien Determinasi

Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.325	1.878

a. Predictors: (Constant), X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: Y1TOTAL

Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.384	1.304

a. Predictors: (Constant), Y1TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: Y2TOTAL

B. Uji Model

Model 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	174.931	2	87.466	24.800	.000 ^b
Residual	342.109	97	3.527		
Total	517.040	99			

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

b. Predictors: (Constant), X1TOTAL, X2TOTAL

Model 2**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109.997	3	36.666	21.553	.000 ^b
Residual	163.313	96	1.701		
Total	273.310	99			

a. Dependent Variable: Y2TOTAL

b. Predictors: (Constant), Y1TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

