

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA UPGRIS FAKULTAS TEKNIK DAN
INFORMATIKA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Lina Faukhana
30701800072

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA UPGRIS FAKULTAS TEKNIK DAN
INFORMATIKA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Lina Faukhana

30701800072

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

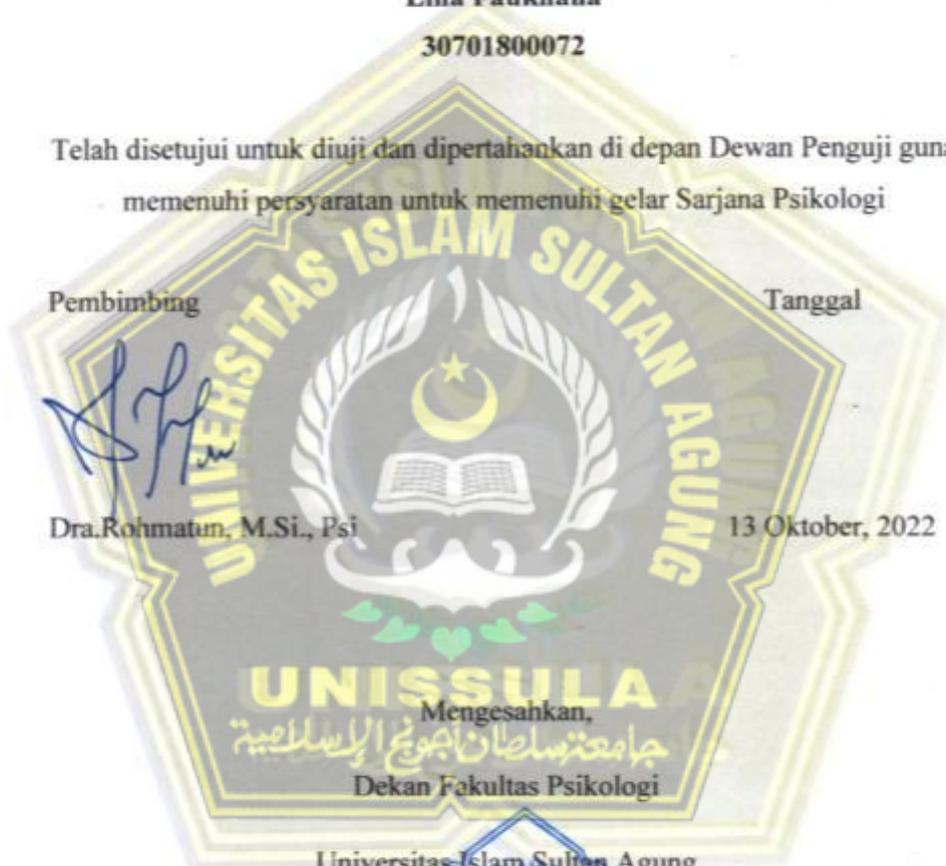
Pembimbing

Tanggal



Dra. Rohmatun, M.Si., Psi

13 Oktober, 2022



Mengesahkan,
جامعته سلطان ابو جعفر الإسلامية
Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA UPGRIS FAKULTAS TEKNIK DAN
INFORMATIKA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Lina Faukhana
30701800072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 23 November, 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhasnuti Sugiasih, S.Psi, M. Psi, Psikolog

2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, M. Psi, Psikolog

3. Dra.Rohmatun, M.Si., Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 27 Desember 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Lina Faukhana dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaaan saya dicabut.



MOTTO

“Bukanlah kekayaan itu dengan banyaknya harta dunia, akan tetapi kekayaan yang hakiki itu adalah kaya akan jiwa”

(H.R. Ibnu Majah, sahih)

Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari, dan bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya”

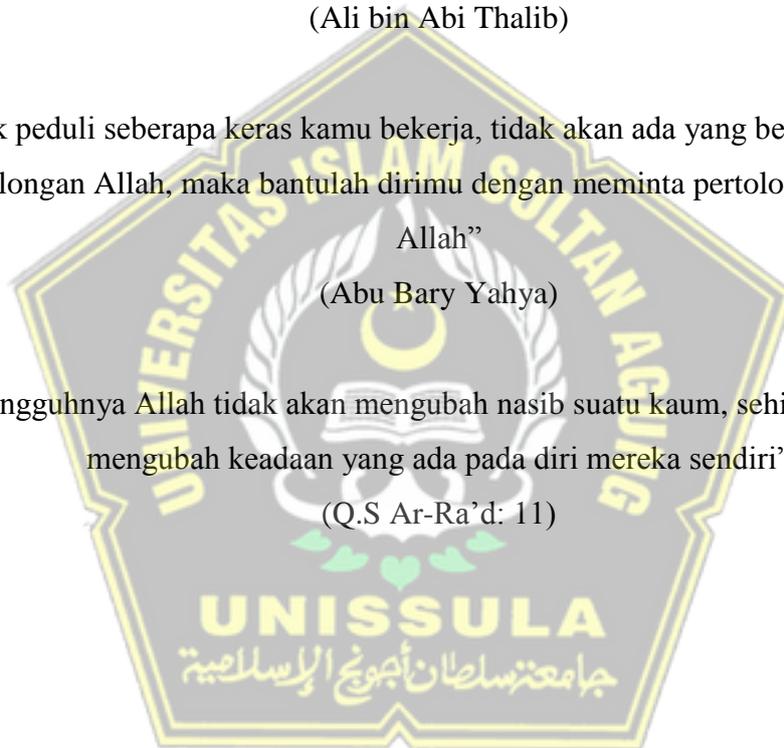
(Ali bin Abi Thalib)

“Tak peduli seberapa keras kamu bekerja, tidak akan ada yang berhasil tanpa pertolongan Allah, maka bantulah dirimu dengan meminta pertolongan kepada Allah”

(Abu Bary Yahya)

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

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



PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan karya ini kepada:

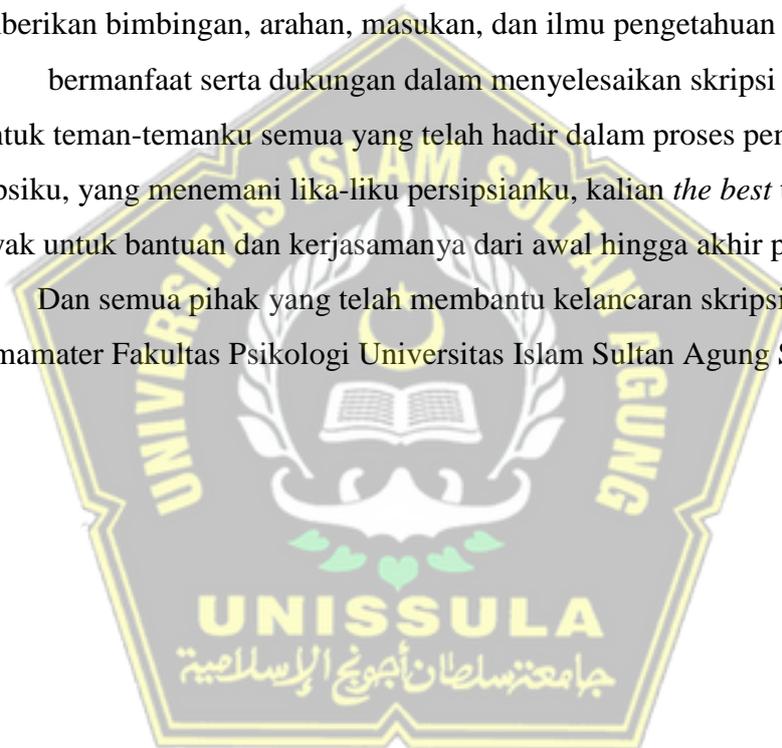
Untuk bapak, ibu tercinta yang selalu memberikan semangat membara, memberikan motivasi pada setiap langkahku, yang selalu sabar mendengarkan semua keluh kesah yang kualami, selalu memberikan dukungan dan apresiasi atas hal kecil yang kulakukan. Berkat kalian, aku dapat sampai pada titik ini.

Untuk dosen pembimbing skripsi Ibu Dra. Rohmatun, M.Si.,Psi yang selalu memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Untuk teman-temanku semua yang telah hadir dalam proses penyelesaian skripsiku, yang menemani lika-liku persipsianku, kalian *the best* terimakasih banyak untuk bantuan dan kerjasamanya dari awal hingga akhir perkuliahan.

Dan semua pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) Psikologi. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan yang dilakukan, kesulitan dan berbagai kendala yang dialami memang tidak mudah namun berkat Ridho Allah SWT dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, peneliti mampu melewati semuanya dengan baik dan berhasil hingga tahap ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberi izin penelitian.
2. Ibu Dra. Rohmatun, M.Si., Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar hingga selesai.
3. Ibu Inhasuti Sugiasih, M. Psi selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan, arahan, selama proses perkuliahan berlangsung.
4. Dekan Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang Dr. Slamet Supriyadi, M.Env.ST. yang telah memberi izin penelitian.
5. Seluruh subjek penelitian mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Semoga kalian semua diberi kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsinya.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman selama proses studi berlangsung.
7. Bapak dan Ibu Staff TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan fasilitas dan bantuan selama perkuliahan.

8. Bapak, ibu dan semua saudara dan teman-temanku yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungan sejak mengawali perkuliahan hingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Semua pihak yang telah membanu dari awal penyusunan skripsi sampai terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan kesungguhan dan sebaik-baiknya. Peneliti menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan yang harus diperbaiki namun peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi.

Semarang, 27 Desember 2022

Lina Faukhana
30701800072



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kesiapan Kerja.....	9
1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.....	10
3. Aspek-aspek kesiapan kerja.....	11
4. Ciri kesiapan kerja.....	13
B. Efikasi diri.....	15
1. Pengertian efikasi diri.....	15
2. Aspek-aspek efikasi diri.....	15
3. Dimensi efikasi diri.....	17
C. Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja.....	19

	D. Hipotesis.....	21
BAB III	METODE PENELITIAN.....	22
	A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
	B. Definisi Operasional.....	22
	1. Kesiapan Kerja.....	22
	2. Efikasi Diri.....	22
	C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	23
	1. Populasi.....	23
	2. Sampel.....	23
	3. Teknik Sampling.....	23
	D. Metode Pengumpulan Data.....	24
	1. Kesiapan Kerja.....	24
	2. Efikasi Diri.....	25
	E. Validitas, Uji Daya Beda Item, dan Reliabilitas.....	26
	1. Validitas.....	26
	2. Uji Daya Beda Item.....	26
	3. Reliabilitas.....	26
	F. Metode Analisis Data.....	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
	A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	28
	1. Orientasi Kancan Penelitian.....	28
	2. Persiapan Penelitian.....	29
	3. Pelaksanaan Penelitian.....	31
	B. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	32
	1. Uji Asumsi.....	32
	a. Uji Normalitas.....	32
	b. Uji Linearitas.....	33
	2. Uji Hipotesis.....	34
	C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	34
	1. Deskripsi Data Skor Kesiapan Kerja.....	35
	2. Deskripsi Data Skor Skala Efikasi.....	36

D. Pembahasan.....	37
E. Kelemahan Penelitian.....	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	40
A. Kesimpulan Penelitian	40
B. Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	47



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi	23
Tabel 2. <i>Blue print</i> Skala Kesiapan Kerja	25
Tabel 3. <i>Blue print</i> Skala Efikasi Diri	25
Tabel 4. Distribusi sebaran aitem skala kesiapan kerja	31
Tabel 5. Distribusi sebaran nomor aitem skala efikasi diri	31
Tabel 6. Sampel Penelitian	32
Tabel 7. Uji normalitas menggunakan teknik <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z</i>	33
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas menggunakan Teknik analisis residual.....	33
Tabel 9. Norma Kategorisasi Skor.....	34
Tabel 10. Deskripsi Skor Skala Kesiapan Kerja.....	35
Tabel 11. Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja.....	35
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri	36
Tabel 13. Kategorisasi Skala Efikasi Diri.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi skala kesiapan kerja.....	36
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala Penelitian	48
Lampiran B	Tabulasi Data.....	54
Lampiran C	Uji Analisis Data	69
Lampiran D	Surat Ijin Penelitian & Dokumentasi Penelitian.....	74



HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA UPGRIS FAKULTAS TEKNIK DAN INFORMATIKA

Oleh:

Lina Faukhana, Rohmatun

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : linafaukhana@std.unissula.ac.id

rohmatun@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 205 mahasiswa. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *cluster random sampling*. Skala efikasi diri terdiri atas 11 aitem, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,811 dan skala kesiapan kerja terdiri atas 20 aitem, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,886. Teknik analisis data menggunakan Teknik korelasi *product moment pearson* dengan hasil koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,143$, dengan taraf signifikansi $p = 0,021$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki, maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki dan sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki mahasiswa maka semakin rendah kesiapan kerja yang dimiliki.

Kata kunci : efikasi diri, kesiapan kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICIENCY AND WORK
READINESS IN UPGRIS STUDENTS OF THE FACULTY OF
ENGINEERING AND INFORMATICS**

By:

Lina Faukhana, Rohmatun

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email : linafaukhana@std.unissula.ac.id

rohmatun@unissula.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between self-efficacy and job readiness in UPGRIS students, Faculty of Engineering and Informatics. The sample used in this study amounted to 205 students. The sampling technique used in this study is the cluster random sampling technique. The self-efficacy scale consists of 11 items, with a reliability coefficient of 0.811 and the work readiness scale consists of 20 items, with a reliability coefficient of 0.886. The data analysis technique used Pearson's product moment correlation technique with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.143$, with a significance level of $p = 0.021$ ($p < 0.05$). The results showed that there was a positive relationship between self-efficacy and job readiness in UPGRIS students, Faculty of Engineering and Informatics, so that the hypothesis in this study was accepted. These results indicate that the higher the self-efficacy possessed, the higher the work readiness possessed and vice versa, the lower the self-efficacy possessed by students, the lower the work readiness they have.

Keywords: self-efficacy, job readiness.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap individu. Pendidikan menjanjikan untuk membantu individu mengembangkan kemampuannya sehingga dapat dipersiapkan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk pendidikan tinggi, mahasiswa tingkat akhir merupakan calon lulusan yang akan memasuki dunia kerja. Kompetensi dan kualitas yang seimbang merupakan syarat bagi mahasiswa untuk diterima di perusahaan, namun masih banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak memenuhi kualifikasi tersebut (Agusta, 2014).

Setiap individu perlu memiliki pengetahuan. Pengetahuan dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan seperti sekolah dan perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan dan penelitian menghasilkan lulusan mahasiswa dengan keahlian profesi tertentu, serta memberikan gelar sebagai bentuk penghargaan dan validasi dari ilmu yang telah diperoleh seseorang. Lulusan perguruan tinggi yang telah memasuki dunia kerja mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan dikarenakan tingkat persaingan yang tinggi. Mahasiswa dituntut untuk dapat menguasai keahlian sesuai bidang profesinya sendiri (*hard skill*), mahasiswa juga diharuskan untuk memiliki kecerdasan emosional yang dapat membantunya menyelesaikan masalah atau pekerjaan (*soft skill*) seperti kemampuan komunikasi, kesopanan, memiliki sikap kepemimpinan yang tinggi dan mampu memegang tanggung jawab terhadap diri sendiri maupun untuk orang lain. Upaya seseorang untuk mempersiapkan dirinya menghadapi dunia kerja disebut dengan kesiapan kerja (Utami, 2013). Definisi dari kesiapan kerja ialah suatu keadaan dimana seseorang siap menghadapi dunia kerja yang penuh kompetitif bersamaan dengan beragam keahlian yang telah dimiliki, meliputi kesiapan mental, keterampilan *hard skill* dan *soft skill*. Faktor kedewasaan dan keterampilan dalam mengatur emosional juga menjadi aspek penting dalam kesiapan kerja ini (Utami, 2013).

Kesiapan kerja merupakan keadaan individu secara menyeluruh, yang meliputi kesiapan kekuatan fisik, mental, serta pengalaman yang dapat menunjang kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Fataron dan Sijabat, 2019). Definisi lain dari kesiapan kerja ialah sebuah pengetahuan, keahlian, serta sikap yang tertanam pada seseorang untuk menjadikan seorang individu dapat memberikan kontribusi terbaik di tempat individu bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Makki dkk, 2015). Grafik kuantitatif jumlah lulusan sarjana yang tidak bekerja mengalami peningkatan di tahun 2018 hingga 2021 melalui hasil survei Badan Pusat Statistik. Semulanya lulusan sarjana yang tidak bekerja per Agustus 2018 berjumlah 740. 370 jiwa, kemudian lulusan sarjana yang tidak bekerja mengalami peningkatan per Februari 2021 menjadi 999. 543 jiwa (BPS, 2021)

Banyaknya lulusan akademi tinggi yang tidak dapat mencapai standar keterampilan ataupun kompetensi perusahaan, menjadikan banyak perusahaan yang menutup peluang pekerjaan (Suroso, 2016). Mahasiswa ialah seseorang yang menempuh ilmu di perguruan tinggi yang mempunyai status calon angkatan kerja Diah Baiti dkk. (2017). Untuk memenuhi kriteria kompetensi perusahaan di dunia kerja, maka mahasiswa semester akhir selaku calon lulusan akademi perlu meningkatkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* supaya bisa mencapai standar kompetensi yang diinginkan perusahaan selepas memasuki dunia kerja (Pool dan Sewell, 2007)

Berkaitan dengan hal tersebut, riset (Sulastiana dan Sulistiobudi, 2017) yang membahas kesiapan kerja pada sarjana lulusan salah satu akademi di Bandung, menyatakan sebesar 51, 07% lulusan sarjana memerlukan perencanaan dan persiapan yang lebih intens sebelum memasuki dunia kerja. Hal ini disebabkan minimnya pemahaman mengenai bidang pekerjaan yang hendak mereka lamar, metode mengenali keahlian diri (*strength and weakness*), uraian tugas serta tanggung jawab dalam bekerja, pemahaman tentang jenis pekerjaan yang relevan, dan standar kompetensi yang perlu dipenuhi sesuatu industri supaya dapat memilah serta sukses memperoleh pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan terhadap beberapa mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika, beberapa subjek belum siap untuk menghadapi dunia kerja, dibuktikan dengan pernyataan wawancara yang menyatakan bahwa subjek belum siap untuk menghadapi dunia kerja. Menurut subjek, dunia kerja merupakan suatu lingkungan untuk bekerja dengan orang banyak dengan tujuan tertentu dan mendapatkan upah. Menurut subjek untuk menghadapi dunia kerja harus memiliki *skill* dan kemampuan yang cukup dan mental merupakan salah satu kendala bagi subjek untuk menghadapi dunia kerja. Beberapa hal yang harus dipersiapkan untuk menghadapi dunia kerja yaitu harus memiliki *skill* yang cukup, memiliki kemampuan untuk beradaptasi, serta harus memiliki mental yang kuat. Dunia kerja harus dipersiapkan sejak saat ini karena menjadi seorang *fresh graduate* harus memiliki soft skill dan kemampuan yang harus terus diasah. Kemampuan untuk menghadapi dunia kerja dapat diperoleh dari pengalaman magang dan sharing dengan yang lebih berpengalaman tentang dunia kerja. Semua membutuhkan proses dan semua orang memiliki proses yang berbeda-beda.

Berdasarkan wawancara yang kami lakukan terhadap 3 subjek mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika berjenis kelamin laki-laki. Berikut wawancara yang dilakukan secara online melalui whatsapp kepada 3 subjek yaitu:

Subjek pertama dengan inisial M A (22 tahun), pada 16 Desember 2021.

Subjek mengungkapkan bahwa:

“Dunia kerja merupakan tempat untuk mendapatkan pendapatan. Saya belum siap dalam menghadapi dunia kerja. Saya rasa dalam dunia kerja membutuhkan keahlian dan skill. Saya sendiri belum yakin dengan keahlian dan skill yang saya miliki apalagi saya notabene nya sebagai fresh graduate. Saya rasa secepatnya. Dalam jurusan yang sedang saya tempuh ini saya sudah melakukan pkl selama 1 bulan dan itu waktu yang cukup singkat menurut saya. Hal yang saya rasakan dalam dunia perkuliahan dan dunia pekerjaan sangat berbeda jauh hal tersebut yang membuat saya kurang siap dalam menghadapi dunia kerja. Untuk menghadapi kendala tersebut saya harus lebih banyak belajar tentang dunia kerja dan pekerjaan apa yang akan saya tuju. Untuk sekarang

menjadi kepala mekanik menurut saya cukup tapi untuk kedepannya saya ingin membuat cv / PT manufacturing mesin" pertanian."

Subjek kedua dengan inisial A S (23 tahun), pada 16 Desember 2021.

Subjek mengungkapkan bahwa:

"Dunia kerja merupakan tempat dimana ada atasan (mandor,bos) dan karyawan yg bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Saya belum siap untuk menghadapi dunia kerja karena dunia kerja bukanlah sesuatu yang bisa dilakukan secara praktis, dibutuhkan mental yang cukup kuat, berani mengambil keputusan dan masih banyak lagi ka. Sedangkan disini saya merasa bahwa saya belum cukup memiliki semua itu, masih minim kemampuan saya untuk menghadapi dunia kerja. Pengalaman magang, organisasi. Ada kak, saya selalu ragu dengan kemampuan yang saya miliki,takut mlakukan kesalahan dan kurang pandai beradaptasi dengan lingkungan baru. Cara mengatasi masalah tersebut yaitu dengan cara sharing dengan orang yang lebih berpengalaman,sharing dengan teman dan belajar menyesuaikan diri. Semenjak kuliah kak,dulu waktu SMA belum terfikirkan tentang dunia kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan passion saya ka,yang berhubungan dengan mesin."

Subjek ketiga dengan inisial D I (22 tahun), pada 16 Desember 2021.

Subjek mengungkapkan bahwa:

"Ya nanti saya akan berada dilingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan mba. Mencari informasi loker, mempersiapkan mental menjadi lebih kuat. Sebelum lulus kuliah harus sudah siap. Di mental mba, terkadang kita juga merasa takut karna dunia kerja nanti kita akan kerja sama dengan orang" yang mempunyai sifat yang berbeda", takutnya emosional saya tidak terkontrol. Saya hrus positif thinking mba, dan juga harus mempersiapkan diri supaya bisa mengontrol emosi, agar tidak timbul masalah ke depan nya di dunia kerja saya. Yang sesuai dengan kuliah yang saya ambil mba hehehe."

Pada wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek masih belum siap untuk menghadapi dunia kerja. Subjek menyatakan bahwa untuk menghadapi dunia kerja, dibutuhkan keahlian dan *skill* yang baik. Subjek merasa belum yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja. Subjek merasa bahwa dirinya harus lebih banyak menggali dan belajar tentang apa itu dunia kerja. Hasil wawancara membuktikan bahwa subjek memiliki *skill* dan kemampuan adaptasi yang harus diasah, karena pada Fakultas Teknik dan

Informatika memiliki program magang dan PKL yang bersifat wajib bagi mahasiswa. Program magang dan PKL ini merupakan program wajib dan sekaligus sebagai syarat untuk kelulusan. Dari program tersebut, subjek memiliki pandangan tentang dunia kerja dan sekaligus dapat melatih *skill* yang subjek miliki. Menurut subjek, waktu sebulan untuk PKL itu merupakan waktu yang sedikit, waktu tersebut kurang untuk melatih mental ataupun *skill* yang dimiliki subjek. Subjek juga menyatakan bahwa, kesiapan kerja dapat dipelajari dengan cara sharing tentang dunia kerja kepada orang yang lebih berpengalaman.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa subjek dapat disimpulkan bahwa mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika memiliki permasalahan pada kesiapan kerja. Subjek memiliki beberapa faktor yang menjadi alasan bahwa subjek belum siap untuk memasuki dunia kerja, dibuktikan dengan pernyataan subjek pada wawancara yang menyatakan bahwa Subjek kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan, hal tersebut membuktikan bahwa subjek memiliki adaptasi yang kurang baik. Subjek juga tidak berani mencoba hal baru, dibuktikan dengan pernyataan wawancara yang menyatakan bahwa subjek takut melakukan kesalahan atas sesuatu yang dilakukan. Mental juga menjadi salah satu kendala yang dialami subjek. Menurut subjek dalam menghadapi dunia dalam menghadapi dunia kerja dibutuhkan mental yang kuat karena subjek akan bekerja dengan orang banyak. Kesiapan kerja akan terbentuk setelah seorang mahasiswa melalui proses pendidikan dan mendapatkan sebuah pengalaman. Selama proses pendidikan berlangsung, mahasiswa dapat menjadikan perbendaharaan ilmu sebagai modal awal dalam kesiapan kerja. Sedangkan pengalaman yang mereka peroleh dari praktik kerja lapangan dapat dijadikan pendongkrak kesiapan kerja (Wiharja dkk, 2020). Rata-rata subjek menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang diambil oleh subjek. Subjek menyatakan bahwa ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan dalam menghadapi dunia kerja diantaranya harus memiliki mental yang baik, memiliki adaptasi yang baik serta harus memiliki *skill* yang dapat diarahkan.

Kartono (Agustin 2018) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja diantaranya ialah kecerdasan, keahlian, bakat, atensi, motivasi,

kebutuhan psikologis, cita-cita, serta kepribadian. Bersumber pada beberapa faktor tersebut, kepribadian individu juga menjadi salah satu penyebab yang mempengaruhi kesiapan kerja. Efikasi diri merupakan sikap individu yang menjadi faktor terlaksananya suatu tujuan, terkhusus pada tujuan yang berhubungan dengan kesiapan kerja.

Efikasi diri menurut Bandura ialah hasil pembelajaran yang berbentuk keputusan, pengharapan, ataupun kepercayaan tentang sejauh mana seseorang dapat memprediksikan keahlian yang dimiliki dalam melakukan suatu tugas yang dibutuhkan guna menggapai suatu tujuan yang diinginkan (Ghufro dan Suminta, 2013). Utami (2013) berpendapat bahwa diharapkan lulusan akademi mampu memasuki dunia kerja bersamaan dengan kemampuan efikasi diri yang baik. Individu dengan efikasi diri yang rendah akan merasa bimbang dan ragu serta cenderung putus asa untuk menghadapi masalah tersebut, dan sebaliknya (Y.G.D.H. Utami, 2013). Oleh karena itu, dalam dunia kerja, efikasi diri diperlukan supaya sanggup menanggulangi kasus di dunia kerja (Suroso, 2016).

Seorang individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung menyerah pada kondisi sehingga mengurangi tindakan usaha yang dilakukan, sebaliknya sikap efikasi diri yang tinggi yang tertanam pada individu menjadikan individu untuk terus berupaya sekuat tenaga dengan bergantung pada keahlian yang dipunyai untuk menuntaskan tugas maupun tuntutan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2009). Keyakinan Individu akan keterampilannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan definisi lain dari efikasi diri menurut Bandura (Ghufro dan Suminta, 2010).

Penelitian terkait kesiapan kerja sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil dari penelitian yang dilakukan Siallagan dkk. (2022) dengan judul “Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa program studi profesi ners”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa program studi profesi ners di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan. Efikasi diri mahasiswa program studi profesi ners di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan dikatakan tinggi. Mahasiswa memiliki keyakinan pada diri untuk mampu

melaksanakan tugas dan kewajiban dalam memasuki dunia kerja, meskipun ada beberapa mahasiswa yang memiliki efikasi diri rendah yang dipengaruhi beberapa faktor diluar yang diteliti seperti kurangnya dukungan dan motivasi, kekhawatiran dalam uji kompetensi. Keyakinan sebagai bentuk pengenalan kemampuan diri sendiri untuk berorganisasi dan melaksanakan sebuah tindakan yang diperlukan dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Dalam menempuh dunia kerja sangat diperlukan efikasi diri (keyakinan) yang merupakan faktor internal diri seseorang.

Andrianus, (2020) Penelitian yang dilakukan oleh mengenai kesiapan kerja pada siswa tingkat SMK, menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kesiapan kerja pada siswa SMK X, begitu juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kesiapan kerja pada siswa SMK X. Penelitian lain yang menjelaskan tentang kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja Sariroh & Yulianto, (2018)

Berdasarkan penjelasan tersebut, belum terdapat penelitian yang membahas tentang hubungan kesiapan kerja dengan efikasi diri terhadap mahasiswa Universitas PGRI Fakultas Teknik dan Informatika. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah efikasi diri, sedangkan subjek yang diteliti ialah mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika. Lokasi penelitian dilakukan di Universitas PGRI Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan antara kesiapan kerja dengan efikasi diri pada mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk menambah kekayaan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca yang berguna sebagai bahan pembelajaran atau ilmu tambahan berkaitan tentang hubungan antara kesiapan kerja dengan efikasi diri pada mahasiswa Fakultas Teknik dan Informatika UPGRIS.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah sikap perilaku serta keterampilan yang dibutuhkan seorang individu untuk bekerja di setiap pekerjaan menurut Judith O. Wagner (Firdaus, 2012). Herminanto (Widodo, 2015) berpendapat bahwa kesiapan kerja memiliki makna lain yaitu sebagai bentuk upaya untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat agar calon tenaga kerja dapat terserap ke dalam dunia pekerjaan.

Stevani dan Yulhendri (2014) menyebutkan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan suatu individu yang menunjukkan bahwa keserasian antara kematangan mental, fisik, dan pengalaman secara keseluruhan, serta tumbuhnya keinginan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan atau melaksanakan suatu kegiatan. Menurut Putri dan Sutarto (2018) kesiapan kerja merupakan suatu keahlian yang didasarkan pada beberapa faktor, maka dari itu individu perlu mengenal faktor-faktor tersebut untuk menggapai kompetensi yang sesuai tanpa memerlukan waktu yang lama, sehingga dapat mendapatkan profesi sesuai dengan keinginan dan bidang keahlian.

Kesiapan kerja juga diartikan sebagai keadaan atau proses lanjutan pada mahasiswa yang berkembang setelah merasa siap untuk terjun ke dunia pekerjaan berbekalkan sikap, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan pada dunia kerja (Wiharja dkk, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka disimpulkan bahwa kesiapan kerja ialah seperangkat perilaku dan keterampilan yang tertanam oleh individu untuk menghadapi pekerjaan tertentu yang akan dihadapi agar terserap oleh dunia kerja serta tentang bagaimana cara mempertahankan suatu pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

Menurut Kartini (Stevani dan Yulhendri, 2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor *intern*, meliputi: kompetensi, kecerdasan, minat, kecakapan, kesehatan, keterampilan, kepribadian, motivasi, kebutuhan psikologis, dan cita-cita.
- b. Faktor *ekstern*, meliputi penghasilan, lingkungan keluarga, dan rekan sejawat.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja menurut Hariyanto (Ratnawati, 2016), yaitu:

- a. Kemampuan, memiliki *soft skill* yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Cinta terhadap diri sendiri, Seorang individu memiliki cinta yang timbul dari dalam diri individu.
- c. Faktor pendukung, mempunyai motivasi untuk dapat melakukan suatu tugas.
- d. Perilaku, individu memiliki perilaku yang terpuji dan sesuai dengan ketetapan norma.
- e. Dasar atau bawaan, memiliki sifat bawaan seperti pantang menyerah dalam melakukan sesuatu, selalu berusaha semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan suatu tugas yang diberikan.
- f. Akademis, memiliki keyakinan atas prestasi akademis yang telah dicapai sebagai proses untuk menghadapi dunia kerja.
- g. Cita-cita dan potensi diri, individu memiliki keyakinan atas kemampuan dan kompetensi diri untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Kardimin (Lutfiani dan Djazari, 2019), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu:

- a. Faktor dalam diri, meliputi kematangan baik raga ataupun kreativitas, mental, atensi, bakat, intelegensi, kemampuan ilmu pengetahuan, kemandirian, serta motivasi.

- b. Faktor luar diri meliputi keluarga, pengalaman kerja, dan peran di ruang lingkup masyarakat.

Berdasarkan pada uraian tersebut, sehingga dapat diketahui secara garis besar bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Kesiapan kerja terdiri atas beberapa komponen dimana efikasi diri adalah salah satunya. Efikasi diri termasuk dalam kategori kepribadian karena seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan cenderung percaya pada kompetensi yang dimiliki untuk menuntaskan tugas yang diberikan.

3. Aspek-aspek kesiapan kerja

Pool and Sewell (2007) menjelaskan bahwa mahasiswa dapat dikategorikan siap untuk memasuki dunia kerja bila memiliki 4 aspek berikut dalam dirinya, yaitu:

- a. Memiliki keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan (*career management skills*),
- b. Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang keahliannya (*knowledge*)
- c. Memiliki pemahaman tentang keterampilan yang telah dipelajari (*presentation*),
- d. Memiliki kepribadian yang dapat memotivasi untuk menunjukkan potensi diri yang telah dimiliki (*personal circumstance*).

Brady (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang mendukung kesiapan kerja diantaranya:

- a. Bertanggung jawab (*responsibility*) individu yang bertanggung jawab akan datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu yang ditentukan, bertanggung jawab perlengkapan dan peralatan yang digunakan, dapat memanager waktu dengan baik.
- b. Keluwesan (*fleksibility*) individu yang fleksibel atau luwes adalah pekerja yang mampu beradaptasi dengan baik ditempat kerja, dapat menerima perubahan dalam ruang lingkup pekerjaan.
- c. Keterampilan (*skills*) individu yang siap bekerja akan menyadari kemampuan seperti apa yang dimiliki yang akan dibawa pada situasi

kerja yang baru, mampu mengidentifikasi kemampuan yang dimiliki dan merasa mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- d. Komunikasi (*communication*) individu memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk dapat berkomunikasi interpersonal di tempat kerja, mampu menerima perintah dan paham bagaimana cara meminta bantuan dan menerima pujian serta kritikan.
- e. Pandangan diri (*self view*) pandangan diri berhubungan dengan interpersonal individu, proses tentang keyakinan atas diri sendiri dan pekerjaan.
- f. Kesehatan dan keamanan (*healthy and safety*) individu yang siap bekerja selalu bergerak dengan gesit dan mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan alat dan mengoperasikan mesin, serta mematuhi peraturan kerja yang berlaku.

Stevani dan Yulhendri (2014) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek yang mendukung kesiapan kerja seseorang, yakni: aspek penguasaan perilaku di tempat kerja, aspek penguasaan kompetensi kerja yang dimiliki, dan aspek penguasaan tentang pengetahuan.

Menurut Ndraha (Syaila, 2017), kesiapan kerja didasari pada beberapa aspek sebagai berikut :

- a. Memiliki pertimbangan yang baik dalam kegiatan pembelajaran, memiliki pertimbangan yang masuk akal terkait cara beradaptasi seorang individu dengan lingkungan, mampu memahami prosedur terhadap tugas yang diberikan dan mampu mengambil keputusan dengan baik.
- b. Mempunyai kemampuan bekerjasama dalam sebagai tim, baik itu bekerja sama bersama pihak industri maupun pihak sekolah.
- c. Memiliki sikap kritis terkait cara berkomunikasi yang baik dan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi.
- d. Bertanggung jawab terkait tindakan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta mempunyai rasa inisiatif dalam pengambilan keputusan.

- e. Berambisi buat maju terpaut keahlian, bekerja giat dalam menuntaskan pekerjaan serta tugas yang diberikan, tidak mudah merasa puas terhadap tugas yang telah dituntaskan, serta selalu berorientasi pada tujuan pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas, sehingga diketahui secara garis besar pembagian aspek kesiapan kerja meliputi keterampilan terhadap bidang tertentu, memiliki pertimbangan yang logis terhadap penyesuaian diri individu, memiliki kemampuan bekerja sama sebagai tim, memiliki rasa bertanggung jawab, memiliki pemahaman dan memiliki kepribadian yang menunjang seseorang untuk memunculkan suatu potensi yang dimiliki.

4. Ciri kesiapan kerja

Menurut Anoraga (Agusta, 2014), ciri-ciri kesiapan kerja terdiri atas:

- a. Memiliki kesungguhan dan keseriusan

Intensitas pada ruang lingkup bekerja memiliki peran untuk memastikan keberhasilan suatu pekerjaan. Intensitas ditujukan mempercepat penyelesaian pekerjaan dan memastikan pekerjaan terlaksana dan terselesaikan dengan tujuan yang telah ditentukan.

- b. Memiliki ambisi dan motivasi

Motivasi ialah kebutuhan orang yang mendesak sesuatu perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi, motivasi merupakan sesuatu yang memunculkan dorongan ataupun semangat kerja. Kokoh serta lemahnya motivasi menentukan prestasi yang dimiliki.

- c. Memiliki sikap disiplin

Disiplin merupakan sesuatu perilaku untuk selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Orang yang mempunyai disiplin yang besar, senantiasa masuk serta kembali tepat sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sikap disiplin dapat meningkatkan kontribusi dan pencapaian dalam ruang lingkup kerja.

- d. Memiliki keterampilan yang cukup

Keahlian yang dimaksud yaitu ketangkasan pada proses mengerjakan sesuatu. Merambah pekerjaan menjadi lebih efisien sangat

memerlukan keahlian memiliki kecocokan dengan bidang pekerjaan yang diseleksi.

Ratnawati (2016) menyatakan ciri-ciri kesiapan kerja yaitu :

- a. Memiliki pertimbangan yang objektif dan logis
- b. Memiliki sikap kritis,
- c. Mampu mengendalikan diri maupun emosi,
- d. Memiliki kemampuan untuk adaptasi yang baik terhadap lingkungan
- e. Memiliki keberanian dalam menerima tanggung jawab
- f. Memegang ambisi atau keinginan untuk selalu belajar dalam mengikuti perkembangan ilmu pada bidang profesinya,
- g. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sebagai tim, serta mempunyai kemandirian.

Muspawi & Lestari, (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek yang mendukung kesiapan kerja individu yaitu :

- a. Mengetahui dan memahami tentang apa yang dilakukan dalam pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang diembannya
- b. Memiliki pengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, procedural dan pengetahuan lain yang saling terkait.
- c. Mengetahui bagaimana cara berperilaku yang baik sebagai tenaga kerja yang kompeten.
- d. Memiliki perspektif yang positif, memiliki minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja.
- e. Bersikap positif dan berani menerima resiko.
- f. Mampu menyelesaikan masalah.

Melalui uraian di atas, diketahui secara umum ciri-ciri kesiapan kerja yakni memiliki kesungguhan, memiliki keterampilan, memiliki motivasi, mandiri, memiliki rasa tanggung jawab, mempunyai sikap kritis, mampu mengatur emosional, dapat beradaptasi dengan baik terhadap lingkungannya, memiliki ambisi, dan memiliki kemauan bekerjasama dalam tim.

B. Efikasi diri

1. Pengertian efikasi diri

Penjelasan efikasi diri secara umum ialah kompetensi individu untuk memahami bentuk evaluasi yang diperlukan dalam proses pembelajaran untuk mengatasi hambatan, penyelesaian tugas maupun pekerjaan yang telah diberikan, dan pencapaian tujuan menurut Baron dan Byrne (Utami dan Hudaniah, 2013). Efikasi diri sebagai bentuk kepribadian dapat berkembang didasari pengamatan individu terhadap situasi-situasi tertentu menurut Bandura (Ghufron dan Suminta, 2010). Efikasi diri merupakan suatu kondisi fisiologis dan emosional individu yang diharapkan mampu meningkatkan kemampuan bekerja agar lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja (Trisnawati, 2017).

Efikasi sebagai metode penilaian diri, dimaksudkan sebagai pengukuran kompetensi dengan mempertimbangan segala aspek, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan, tepat atau salah pada saat pengambilan keputusan tindakan (Widyaninggar, 2014). Menurut Tentama dkk (2019), Efikasi diri dapat digunakan untuk menilai pribadi seseorang terhadap kemampuannya untuk mengadopsi tindakan atau perilaku tertentu dalam upaya mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Efikasi diri juga dapat didefinisikan keyakinan suatu individu akan kompetensinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan menurut Bandura (Wiharja dkk, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat diketahui secara garis besar bahwa efikasi diri merupakan kondisi fisiologis yang dapat meningkatkan kemampuan serta keyakinan individu dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Aspek-aspek efikasi diri

Menurut perspektif Rizvi (Mawanti, 2011) tentang efikasi diri, ada beberapa aspek yang berkaitan dengan harapan pribadi. Rizvi membagi aspek tersebut menjadi tiga, yaitu:

- a. Harapan hasil adalah ekspektasi hasil sikap. Dengan kata lain, harapan hasil adalah hasil pemikiran atau keyakinan orang bahwa sikap tertentu mengarah pada hasil tertentu.
- b. Harapan kemanjuran adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukannya. Melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- c. Nilai hasil, yaitu nilai yang menonjol dari hasil yang diperoleh individu. Individu harus memiliki nilai hasil yang tinggi untuk mendukung harapan hasil dan harapan efikasinya.

Efikasi diri dikenal dengan berbagai aspek-aspek seperti yang dikemukakan oleh Corsini (Putri dan Astuti, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Kognisi merupakan keterampilan individu untuk memperhitungkan segala tindakan sebelum mengambil suatu keputusan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Motivasi, kompetensi individu untuk memberikan dorongan terhadap dirinya sendiri untuk mengambil suatu tindakan dan mengambil keputusan sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.
- c. Pengaruh, kemampuan individu untuk merespon perasaan emosional dari diri sendiri
- d. Pilihan adalah kemampuan individu untuk mempertimbangkan dengan hati-hati ketika memilih perilaku dan keadaan.

Pendapat lain dikemukakan mengenai aspek-aspek efikasi diri oleh Corsini (Putri dan Astuti, 2018) sebagai berikut :

- a. Kognitif, yaitu kompetensi individu untuk memperkirakan konsekuensi dari setiap tindakan yang akan dipilih sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan.
- b. Motivasi ialah kompetensi dari individu untuk memberikan dorongan terhadap diri sendiri untuk mengambil tindakan sehingga tujuan yang diinginkan tercapai
- c. Afeksi ialah kompetensi seseorang untuk menyelesaikan konflik perasaan emosi yang timbul dari dalam diri sendiri

- d. Seleksi ialah kompetensi seseorang dalam mempertimbangkan segala konsekuensi yang akan dipilih saat berperilaku di lingkungan sekitarnya.

Sherer dkk. (Novrianto dkk, 2019) menyatakan tentang aspek-aspek efikasi diri yang berlandaskan pada teori general *self efficacy* yang telah dikembangkan, meliputi “

- a. *Initiative*, kompetensi individu untuk bertindak melebihi kebutuhan yang diperlukan dalam penyelesaian tugas.
- b. *Effort*, memberikan gambaran keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, usaha maksimal yang diberikan agar tujuan yang diinginkan tercapai.
- c. Ketekunan adalah kemauan dan ketekunan individu untuk menyelesaikan tugas atau menyelesaikan sesuatu sampai berhasil. Berdasarkan perspektif tersebut, beberapa dimensi efikasi diri dapat diturunkan seperti harapan, kognisi, emosi, motivasi, pilihan, kepercayaan diri dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas.
- d. *Persistence* merupakan suatu kemauan dan keuletan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau meraih suatu keinginan hingga tercapai.

Berdasarkan aspek-aspek tersebut, maka dapat diketahui bahwa aspek efikasi diri yakni pengharapan, kognitif, afeksi, motivasi, seleksi, keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas, dan ketekunan.

3. Dimensi efikasi diri

Menurut Zimmerman (Puspitaningsih, 2016), efikasi diri dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu :

- a. *Magnitude* (Tingkat kesukaran tugas)
 - 1) Hindari situasi dan perilaku yang berada di luar kemampuan Anda.
 - 2) Menganalisis suatu tindakan yang dapat dilakukan
 - 3) Menangani semua tugas yang diamanahi
- b. *Generality* (Lingkup perilaku yang luas)
 - 1) Keyakinan yang meliputi semua bidang perilaku.
 - 2) Keyakinan hanya pada bidang tertentu.

c. *Strength* (Derajat percaya diri atau keyakinan)

- 1) Meyakini diri sendiri memiliki efikasi diri yang rendah.
- 2) Menilai rendah dirinya, menganggap kurang mampu dalam menyelesaikan suatu tugas.
- 3) Memiliki keyakinan terhadap upaya yang telah dilakukan.

Dimensi efikasi diri menurut Basito dkk, (2018) yakni:

- a. Dimensi tingkat (*magnitude*), efikasi diri pada tingkatan ini diukur berdasarkan tingkat kesulitan tugas yang diterima. Efikasi diri yang rendah cenderung mendorong individu untuk menyerah pada tugas mudah ataupun sedang, sedangkan individu dengan efikasi diri tinggi mencoba terus berusaha menjalankan tugas yang sulit atau bahkan diluar kemampuan yang dimiliki.
- b. Dimensi luas bidang (*generality*), dimensi ini mencakupi individu dengan efikasi diri yang berdasarkan keterbatasan kemampuan dalam bidang tertentu.
- c. Dimensi kekuatan (*strength*), pada dimensi ini efikasi diri individu diukur berdasarkan tingkat kekuatan dari keyakinan yang dimiliki individu tersebut. Individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung tidak yakin dan menyerah akan kemampuan yang dimiliki, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan dirinya.

Dimensi efikasi diri yang dijelaskan Bandura (Wiharja dkk, 2020):

- a. Kesukaran tugas (*magnitude*) adalah tingkat kesukaran suatu tugas untuk diselesaikan. Dalam dimensi ini, individu terlibat dalam perilaku yang dianggap kompeten dan menghindari bidang di luar kemampuannya
- b. Kematangan keyakinan (*Strength*) ialah suatu keyakinan seorang individu akan kompetensinya dan memiliki tujuan tertentu terhadap sesuatu yang ingin dicapai. Individu dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah pada tantangan karena memiliki pengalaman yang tidak mendukung dalam menyelesaikan tugas atau tantangan. Sedangkan,

individu dengan efikasi diri tinggi akan berupaya sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan bertahan dengan pengalaman yang dimiliki.

- c. Luas Bidang Perilaku (*Generality*) adalah bentuk kepercayaan individu terhadap kompetensi dirinya dalam menangani berbagai situasi untuk menyelesaikan masalah. Situasi dapat dimulai dengan melakukan suatu kegiatan/situasi yang terjadi dalam serangkaian tugas dalam situasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, maka dapat diketahui secara garis besar bahwa dimensi efikasi diri yaitu dimensi bidang (*Magnitude*) merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu tugas, dimensi kekuatan (*strength*) yaitu suatu kondisi dimana seorang individu diuji untuk mengetahui seberapa yakin atas kemampuan yang dimiliki, dan dimensi luas bidang (*generality*) yaitu suatu kondisi dimana seorang individu percaya diri akan menyelesaikan tugas di berbagai situasi berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

C. Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja

Perkembangan dunia industri di era modern saat ini sangatlah pesat, peningkatan tenaga kerja dituntut agar menghasilkan tenaga kerja yang terampil, kreatif, inovatif dan memiliki kontribusi praktek industri lapangan tentang mahasiswa yang memiliki keahlian di bidangnya. Hal ini menyebabkan persaingan di dunia kerja semakin meningkat (Simarmata dkk, 2020)

Globalisasi saat ini telah meningkatkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, ditambah dari pihak industri pekerjaan yang meningkatkan kualifikasinya dalam penerimaan tenaga kerja karena ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitasnya. Persiapan dilakukan untuk menerima pegawai baru yang siap bekerja. Mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja bukanlah masalah yang mudah untuk diatasi. Ketatnya persaingan yang harus dihadapi lulusan pendidikan vokasi. Calon karyawan harus dipersiapkan dengan keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan. Lembaga pendidikan yang

membantu mempersiapkan pegawai untuk bekerja adalah pendidikan vokasi (Trisnawati, 2017).

Kesiapan kerja merupakan kompetensi yang menunjukkan keselarasan setiap faktor-faktor yang mempengaruhi yang perlu ditanam individu untuk meraih tujuan agar langsung diterima bekerja setelah lulus tanpa penyesuaian yang berkepanjangan (Putri dan Sutarto, 2018). Berkenaan dengan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal menurut Kardimin (Syaila, 2017). Mahasiswa dengan efikasi diri yang baik sangat dibutuhkan mahasiswa sebagai bentuk mempersiapkan diri sebelum terjun dalam dunia kerja. Citra positif juga memegang peran penting dalam kesiapan kerja individu, dimana semakin baik seseorang memberikan citra positif kepada kemampuannya, maka semakin berpeluang ia untuk mendapatkan pekerjaan. Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi, lebih memahami potensi diri serta perannya dalam dunia kerja. Sedangkan, individu dengan efikasi diri rendah kurang memahami potensi diri yang dimiliki serta peran yang harus dijalani dalam dunia kerja.

Contoh kondisi internal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seorang individu ialah *self efficacy*. Untuk menjadikan individu lebih siap sebelum menghadapi dunia kerja, maka dibutuhkan *self efficacy* yang baik. Individu yang berhasil memahami potensi dirinya akan merasa lebih yakin dalam proses penyelesaian tugas atau pekerjaan. Kesan positif individu terhadap kemampuannya sendiri juga menunjang perkembangan dirinya, dimana apabila individu memiliki kesan positif terhadap kompetensinya akan meningkatkan kepercayaan dirinya dimana berpeluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan. Koherensi antara individu dan *self efficacy* menjelaskan tentang pemahaman potensi diri yang dimiliki dalam lingkup dunia kerja. (Utami, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diketahui secara garis besar bahwa penelitian yang telah dilaporkan sebelumnya menyatakan adanya korelasi efikasi diri terhadap kesiapan kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan pada penjelasan yang telah dijabarkan, sehingga diusulkan hipotesis dalam penelitian yakni “Terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa”. Semakin tinggi efikasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki dan sebaliknya, semakin rendah efikasi yang dimiliki maka semakin rendah kesiapan kerja yang dimiliki. Efikasi diri yang tinggi, membantu meyakinkan individu tentang potensi diri yang dimilikinya untuk menghadapi dunia kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan metode penentuan variabel utama serta fungsi dari setiap variabel dalam suatu penelitian (Azwar, 2017). Variabel penelitian merupakan suatu elemen dari objek penelitian yang diberikan atensi lebih peneliti dalam rangka pembelajaran dan pemahaman sebelum dilakukan penarikan kesimpulan (P. D. Sugiyono, 2014). Variabel penelitian digunakan pada penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu :

1. Variabel Independen (X) : Kesiapan Kerja
2. Variabel Dependen (Y) : Efikasi Diri

B. Definisi Operasional

1. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan seperangkat perilaku dan keterampilan yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi pekerjaan tertentu yang akan dihadapi agar terserap oleh dunia kerja serata tentang bagaimana cara mempertahankan suatu pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan.

Kesiapan dalam menghadapi dunia pekerjaan dalam penelitian ini akan diungkap menggunakan aspek menghadapi dunia kerja menurut (Pool dan Sewell, 2007), meliputi : keterampilan (*skill*), kepribadian (*personal attribute*), pengetahuan (*knowledge*), serta pemahaman (*understanding*). Besar tingkat kesiapan individu didasarkan pada nilai skor yang diperoleh.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kondisi fisiologis yang dapat meningkatkan kemampuan serta keyakinan individu dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu.

Efikasi diri pada penelitian ini akan diungkap menggunakan aspek menurut Corsini dalam Putri dan Astuti (2018) yang terdiri dari kognitif, efikasi, afeksi dan seleksi. Besar tingkat efikasi diri individu didasarkan pada nilai skor yang diperoleh.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi ialah rentang jangkauan data yang didasarkan pada basis objek atau subjek. Kuantitas data yang diteliti memiliki karakteristik tertentu yang kemudian diberikan pembatasan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipahami, dipelajari dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan data yang telah dihimpun, peran mahasiswa Fakultas Teknik dan Informatika UPGRIS dalam penelitian ini ialah sebagai populasi. Berikut merupakan pemaparan data jumlah mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika aktif semester genap 2021/2022 UPGRIS yang didapatkan dari staf administrasi Fakultas Teknik dan Informatika.

Tabel 1. Populasi

No	Program Studi	Tahun Angkatan			Jumlah
		2017	2018	2019	
1	Teknik Informatika	48	75	94	217
2	Teknik Elektro	4	14	11	29
3	Teknik Mesin	60	87	82	229
4	Teknik Sipil	66	52	56	174
5	Arsitektur	22	28	29	79
6	Pangan	14	23	25	62
	Total	214	279	297	790

2. Sampel

Sampel dimaknai sebagai bentuk karakteristik yang dimiliki oleh bagian kecil dari suatu populasi. Sampel dapat mewakili suatu populasi, sehingga informasi yang diperoleh dari suatu sampel, penetapan kesimpulannya dapat diberlakukan kepada populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2018). Kriteria sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini ialah sebagian mahasiswa fakultas Teknik dan Informatika UPGRIS.

3. Teknik Sampling

Metode pemilihan sampel yang akan digunakan dalam penelitian disebut sebagai teknik sampling (Sugiyono, 2018). Metode sampling yang digunakan yakni *probability sampling*. *Probability sampling* menawarkan

peluang pada setiap anggota populasi sama besar pada proses penentuan anggota sampel. (Sugiyono, 2018).

Cluster random sampling merupakan salah satu cara untuk menerapkan *teknik sampling* dari *probability sampling*. *Cluster random sampling* merupakan metode penentuan sampel yang digunakan apabila objek yang akan diamati atau sumber data masih memiliki lingkup yang luas. *Cluster random sampling* sebagai metode penelitian dipilih dikarenakan populasi sebagai sumber data yang terbilang luas yaitu Fakultas Teknik dan Informatika UPGRIS yang berisikan enam program studi, yakni, Teknik Informatika, Teknik Sipil, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Arsitektur dan Pangan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan skala psikologi. Skala ukur untuk elemen psikologi, terdiri dari beberapa pertanyaan atau pernyataan yang berlandaskan indikator-indikator karakter yang akan diteliti, kemudian pemberian skor dan interpretasi pada respon atau jawaban yang diperoleh. Penggunaan skala yang akan diukur berdasarkan dua macam yakni skala kesiapan kerja dan efikasi diri. Setiap item memiliki dua bentuk ungkapan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skala kesiapan kerja dan efikasi diri digunakan dalam skala penelitian ini.

1. Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Adelina (2018) dikembangkan dari aspek Pool dan Sewell (2007) yang terdiri dari kepribadian (*personal attribute*), pemahaman (*understanding*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Setiap item terdiri dari 20 pernyataan dan setiap item terdiri atas 3 pernyataan *unfavorable* dan 17 pernyataan *favorable*. Nilai koefisien *alpha cronbach* diperoleh yakni sebesar 0,886 pada variabel kesiapan kerja. Sehingga alat ukur variabel tersebut dapat dikatakan *valid* dan reliabel.

Berikut adalah penjelasan kesiapan kerja melalui Tabel 2.

Tabel 2. Blue print Skala Kesiapan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keterampilan (<i>skill</i>)	4		4
2	Ilmu pengetahuan (<i>knowledge</i>)	3		3
3	Pemahaman (<i>understanding</i>)	4	1	5
4	Atribut kepribadian (<i>personal attributes</i>)	6	2	8
Total		17	3	20

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

2. Efikasi Diri

Skala efikasi diri diadaptasi dari penelitian Indah (2019) dikembangkan dari aspek menurut Corsini (Putri dan Astuti, 2018) yang terdiri dari : kognitif, afeksi, motivasi dan seleksi. Setiap item terdiri dari 11 pernyataan dan setiap item terdiri dari 1 pernyataan *unfavorable* dan 10 pernyataan *favorable*. Pada variabel efikasi diri memperoleh nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,811. Sehingga alat ukur variabel dapat dikatakan *valid* dan reliabel.

Berikut adalah penjelasan efikasi diri melalui Tabel 3.

Tabel 3. Blue print Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kognitif	2		2
2	Afektif	2		2
3	Motivasi	4		4
4	Seleksi	2	1	3
Total		10	1	11

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

E. Validitas, Uji Daya Beda Item, dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah parameter yang digunakan sebagai ukuran ketepatan pada setiap data yang diperoleh dari objek penelitian terhadap daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti serta data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019). Penilaian validitas ini menilai seberapa jauh item-item dalam alat ukur yang digunakan sudah mewakili secara menyeluruh komponen-komponen pada kawasan ukur dan sejauh mana alat ukur tersebut sudah sesuai dengan parameter perilaku yang akan diamati atau diperkirakan (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan *Expert judgment*, dimana memerlukan pengujian pada kelayakan dan relevansi item dari seorang ahli. *Expert judgment* pada penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Item

Digunakan untuk mengetahui seberapa jauh item mampu menjelaskan atribut yang akan diukur. Prinsip kerja untuk menyeleksi item dengan cara dilakukan sesuai dengan data hasil item yang telah diperoleh dari subjek penelitian (Azwar, 2017). Perhitungan daya diskriminasi aitem menggunakan korelasi *product moment*, pengolahan data dilakukan melalui *software* SPSS (*Statistical Product Service Solution*) serta menggunakan teknik uji analisis *Alpha Cronbach*.

Kriteria penentuan item didasarkan pada koherensi item total yakni menggunakan batasan jika $r_{xy} \geq 0,30$. Item dengan nilai koefisien lebih dari 0,30 menyatakan daya beda item yang telah memenuhi standar, sedangkan item yang koefisiennya $<0,30$ maka daya beda itemnya dikatakan tidak memenuhi standar (Azwar, S, 2014). Indeks daya beda itemnya akan diturunkan menjadi 0,25 apabila item belum memenuhi standar pada instrumen alat ukur (Azwar, 2017)

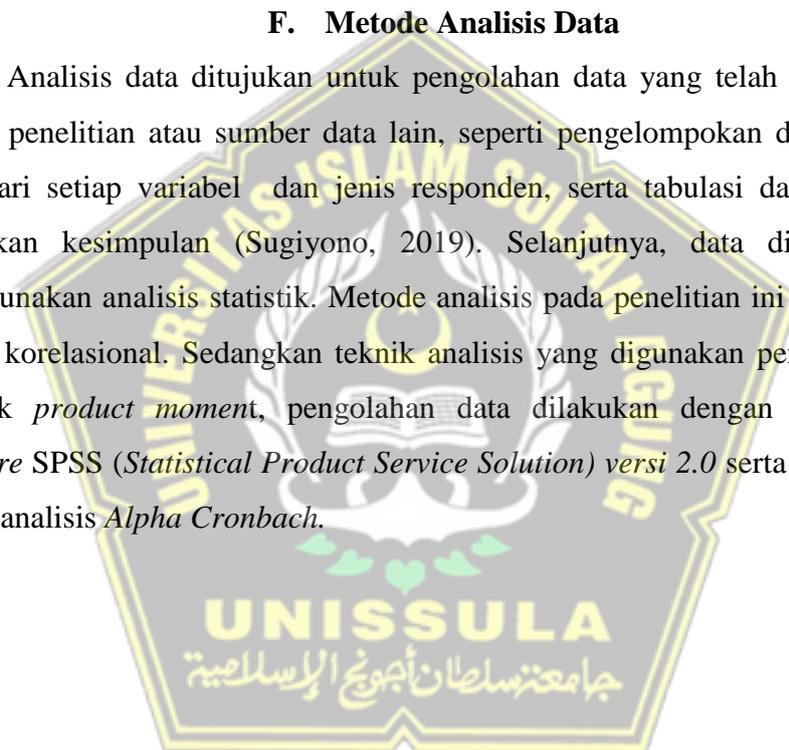
3. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), temuan yang reliabel didefinisikan suatu instrumen yang menghasilkan data yang sama apabila digunakan untuk

mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas item dinyatakan baik jika koefisiennya berada pada kisaran 0 sampai 1,00, dan semakin baik jika mendekati 1,00 (Azwar, 2017). Reliabilitas alat ukur yang digunakan diuji dengan SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 20,0 menggunakan teknik pengujian Analisis *alpha cronbach*.

F. Metode Analisis Data

Analisis data ditujukan untuk pengolahan data yang telah diperoleh dari subjek penelitian atau sumber data lain, seperti pengelompokan data, penyajian data dari setiap variabel dan jenis responden, serta tabulasi data, setelah itu penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, data diolah kembali menggunakan analisis statistik. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan model korelasional. Sedangkan teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu uji statistik *product moment*, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 2.0 serta menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian merupakan proses awal sebelum melaksanakan penelitian. Tujuannya untuk membantu peneliti dalam mempersiapkan segala yang dibutuhkan untuk menjalankan penelitian. Langkah selanjutnya adalah menentukan subjek penelitian, melaksanakan wawancara untuk mendapatkan informasi mengenai populasi penelitian yang dikaitkan dengan ciri-ciri sampel dalam penelitian serta menentukan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Semarang yang terletak di Semarang, Jawa tengah, indonesia.

Universitas PGRI Semarang (UPGRIS) adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Yayasan Perguruan Tinggi Persatuan Guru Republik Indonesia yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. UPGRIS juga merupakan penggabungan dari Lembaga Pendidikan Guru dan Pendidikan Sains, Persatuan Guru Republik Indonesia dan Institut Teknologi Semarang. UPGRIS merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang terakreditasi B. UPGRIS memiliki empat gedung kampus untuk kegiatan akademik dan non akademik. Kampus 1 terletak di Jalan Sidodadi Timur, Karangtempel, Semarang Timur, Jawa Tengah. Kampus 2 terletak di Jalan Sriwijaya Tegalsari, Kecamatan Candisari, Semarang, Jawa Tengah. Kampus 3 terletak di Jalan Pawitan Besar III Bendan Duwur, Kecamatan Gajahmungkur, Semarang, Jawa Tengah. Kampus 4 terletak di Jalan Gajah Raya, Sambirejo, Kecamatan Gayamsari, Semarang, Jawa Tengah.

Peneliti melakukan penelitian di universitas PGRI Semarang kampus 1. Penelitian dilakukan terhadap Fakultas Teknik dan Informatika yang terbagi atas 6 program studi yaitu: Arsitektur, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Teknik Sipil, Pangan, dan Teknik Informatika. Visi dari Universitas PGRI Semarang (UPGRIS) yaitu menjadi universitas yang unggul dan berjati diri.

Sedangkan misi dari universitas PGRI Semarang (UPGRIS) yaitu menyelenggarakan catur dharma (pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan peneladanan) untuk membentuk insan cendekia dan pemimpin yang unggul dan berkarakter kebangsaan bagi kemaslahatan hidup dan kehidupan.

Tahap selanjutnya dari penelitian ini, yaitu melakukan wawancara terhadap 3 mahasiswa universitas PGRI Semarang sebagai studi pendahuluan dalam penelitian ini. Alasan peneliti menjadikan Universitas PGRI Semarang menjadi tempat penelitian yaitu karena subjek yang digunakan dalam penelitian ini dirasa sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Peneliti cukup memahami lokasi penelitian yang jaraknya tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, serta peneliti mendapatkan izin untuk melakukan penelitian oleh pihak kampus universitas PGRI Semarang yang mendukung berjalannya penelitian ini.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti menyediakan segala aspek yang diperlukan dan berhubungan dengan penelitian secara matang, guna meminimalisir kesulitan dan kesalahan pada proses pelaksanaan penelitian. Proses pelaksanaan penelitian dibagi menjadi dua tahapan, yakni : membuat surat ijin penelitian, selanjutnya peneliti mengkalibrasi alat ukur psikologi sekaligus melakukan uji validitas serta reliabilitas alat ukur dengan penjelasan berikut :

a. Persiapan Izin Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu peneliti menyusun surat guna meminta ijin untuk mengambil data dan surat izin untuk melakukan penelitian yang ditujukan kepada Dekan Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang. Surat izin penelitian diberikan oleh Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung dengan nomor 351/C.1/Psi-SA/IV/2022. Selanjutnya surat izin disampaikan kepada pihak kepala Tata Usaha Fakultas Teknik dan Informatika. Langkah selanjutnya setelah peneliti mendapatkan izin,

peneliti diarahkan untuk menemui bagian administrasi untuk meminta rekap mahasiswa aktif Universitas PGRI Semarang Fakultas Teknik dan Informatika angkatan 2017-2019.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam penelitian guna sebagai parameter untuk mengumpulkan data. Metode skala digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian. Skala ini dibuat berdasarkan aspek dari setiap variabel yang akan diteliti. Setelah itu disusun menjadi sebuah item pernyataan. Setiap skala diukur berdasarkan empat alternatif jawaban yang diberikan diantaranya yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Item pada skor *favorable* SS (Sangat Setuju) memiliki nilai 4, nilai 3 dimiliki S (Setuju), TS (Tidak Setuju) memiliki nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) bernilai 1, dan sebaliknya item *unfavorable* skor nilai yang diberikan untuk SS (Sangat Setuju) nilainya 1, S (Setuju) bernilai 2, TS (Tidak Setuju) bernilai 3, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 4.

1) Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja penelitian ini berdasarkan skala yang telah dibuat oleh Deila Adelina yang menggunakan aspek-aspek kesiapan kerja menurut Pool and Sewell (2007) meliputi kepribadian (*personal attribute*), pemahaman (*understanding*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*), dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,886.

Skala kesiapan kerja didasari oleh 20 item dengan jumlah 3 pernyataan *unfavorable* dan 17 pernyataan *favorable*. Distribusi sebaran nomer item skala kesiapan kerja dapat diamati pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Distribusi sebaran aitem skala kesiapan kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keterampilan (<i>skill</i>)	1, 4, 7, 15		4
2	Ilmu pengetahuan (<i>knowledge</i>)	2, 5, 10		3
3	Pemahaman (<i>understanding</i>)	13, 16, 17, 8	12	5
4	Atribut kepribadian (<i>personal attributes</i>)	3, 6, 14, 18, 19, 20	9, 11	8
Total				20

2) Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri disusun menggunakan skala yang dibuat oleh Fajar Indah yang menggunakan aspek-aspek efikasi diri menurut Corsini (Putri dan Astuti, 2018) yang terdiri dari : kognitif, afektif, motivasi dan seleksi, dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,811.

Skala efikasi diri terdiri dari 11 item meliputi 1 pernyataan *unfavorable* dan 10 pernyataan *favorable*. Distribusi sebaran nomor aitem skala efikasi diri dapat diamati pada table 5 berikut.

Tabel 5. Distribusi sebaran nomor aitem skala efikasi diri

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kognitif	1, 2		2
2	Afektif	3, 4		2
3	Motivasi	5, 6, 7, 8		4
4	Seleksi	10, 11	9	3
Total				11

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 April 2022. Peneliti mengambil sampel pada fakultas pangan angkatan 2018 sebanyak 20 subjek dengan populasi sebesar 23, sipil angkatan 2019 sebanyak 41 subjek dengan populasi sebesar 56, mesin angkatan 2018 sebanyak 70 subjek dengan populasi sebesar 87, informatika angkatan 2017 sebanyak 36 subjek dengan

populasi sebesar 48, arsitektur angkatan 2017 sebanyak 17 subjek dengan populasi sebesar 22, elektro angkatan 2018 sebanyak 10 subjek dengan populasi sebesar 14 dan elektro angkatan 2019 sebanyak 11 subjek dengan populasi sebesar 11.

Tabel 6. Sampel Penelitian

No	Nama Fakultas	Angkatan	Populasi	Sampel
1	Pangan	2018	23	20
2	Sipil	2019	56	41
3	Mesin	2018	87	70
4	Informatika	2017	48	36
5	Arsitektur	2017	22	17
6	Elektro	2018	14	10
7	Elektro	2019	11	11
Total				205

Selanjutnya, peneliti mengolah data yang telah diisi oleh subjek agar dapat diketahui hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product Service Solution*) serta menggunakan teknik uji analisis *Alpha Cronbach*.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah salah satu alur proses sebelum menganalisis data. peneliti ini melakukan uji asumsi variabel dengan melakukan uji linearitas, uji normalitas dan uji hipotesis. Asumsi yang disusun penguji diperoleh dari bantuan *software SPSS for Windows versi 20,0*.

a. Uji Normalitas

Fungsi dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi variabel-variabel pada penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* pada *SPSS versi 22,0 for windows*, dengan taraf signifikansi $>0,05$ data dikatakan terdistribusi normal, dan apabila nilai signifikansi $<0,05$ data dikatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 7. Uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z*

Variabel	N	Std. Deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket.
Efikasi Diri	205	7,632	3,801	0,000	> 0,05	Tidak Normal
Kesiapan Kerja	205	11,005	3,668	0,000	> 0,05	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel efikasi diri diperoleh $KS-Z = 3,801$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi variabel efikasi memiliki distribusi yang tidak normal. Hasil uji normalitas pada variabel kesiapan kerja diperoleh $KS-Z = 3,668$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi variabel kesiapan kerja memiliki distribusi yang tidak normal. Berhubung tidak normal, maka peneliti menggunakan teknik analisis residual.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas menggunakan Teknik analisis residual

	N	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Efikasi Diri*Kesiapan Kerja	205	5,724	1.282	0,075	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* bahwa nilai $KS-Z$ sebesar 1.282 dengan tingkat signifikansi $0,075$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwasannya sebaran data kesiapan kerja dan efikasi diri dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengamati hubungan yang linear setiap variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil uji linearitas yang dilakukan oleh peneliti ini bermaksud untuk melihat signifikan atau tidak signifikan dari variabel yang diteliti

Hasil uji linieritas pada variabel Efikasi Diri telah diperoleh F_{linier} sebesar = 4,218 dengan nilai signifikan sebesar $p= 0,041$ ($p<0,05$). Diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel kesiapan kerja dengan efikasi diri memiliki hubungan yang linier atau memiliki persamaan variabel yang membentuk garis lurus.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil uji hipotesis menunjukkan skor r_{xy} sebesar 0,143 dengan signifikansi $p=0,021$ ($p<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja, yang artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki dan sebaliknya.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian yang digunakan untuk menjelaskan tentang gambaran yang dideskripsikan skor pada subjek, selanjutnya akan dipakai untuk melakukan pengukuran yang berguna untuk memberitahu informasi tentang suatu keadaan subjek terhadap variabel yang diteliti (Azwar, 2012). Norma dalam kategori subjek dibuat berdasarkan distribusi normal. Norma kategori yang digunakan untuk mengelompokkan subjek dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan suatu kontinu yang berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Terdapat norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 9. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$X \leq 1,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$X \leq 1,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$X \leq 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Ket:

μ = Mean hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Kesiapan Kerja

Variabel Kesiapan Kerja terdiri dari 20 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor antara 1 sampai 4. Skor minimal yang diperoleh subjek adalah 20 yang didapat dari (20×1) dan skor maksimal yang diperoleh subjek adalah 80 yang didapat dari (20×4) . Rentang skor skala adalah sebesar 60 yang didapat dari $(80 - 20)$, sedangkan standar deviasi adalah 10 yang didapat dari $([80 - 20] : 6)$. Mean hipotetik sebesar 50 yang didapat dari $([80 + 20] : 2)$.

Skala perilaku kesiapan kerja ini memiliki nilai empirik dengan skor minimal sebesar 20 dan skor maksimal sebesar 80. Mean empirik sebesar 50 dengan standar deviasi sebesar 10.

Hasil dari deskripsi statistik kesiapan kerja pada tabel berikut:

Tabel 10. Deskripsi Skor Skala Kesiapan Kerja

	Emprik	Hipotetik
Skor Minimum	26	20
Skor Maksimum	76	80
Mean	50,5	50
Standar Deviasi	12,349	10

Berikut norma kategorisasi yang dipakai sebagai deskripsi pada data variabel kesiapan kerja:

Tabel 11. Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$65 < X$	Sangat Tinggi	31	15,10%
$55 < X \leq 65$	Tinggi	1	0,50%
$45 < X \leq 55$	Sedang	113	55,10%
$35 < X \leq 45$	Rendah	53	25,90%
$X \leq 35$	Sangat Rendah	7	3,40%
Jumlah		205	100%

Berdasarkan norma kategorisasi penelitian ini bisa diketahui bahwa *mean* empirik skor subjek dalam skala kesiapan kerja sebesar 50,50 sedangkan *mean hipotetik* 50, hal ini dapat diartikan bahwa subjek penelitian ini berada pada kategori yang sedang dalam populasi karena mean empirik lebih besar dari mean hipotetik ($45 < X \leq 55$).



Gambar 1. Norma Kategorisasi skala kesiapan kerja

2. Deskripsi Data Skor Skala Efikasi

Variabel Efikasi menurut 11 item yg mempunyai daya beda tinggi dan masing-masing item diberi skor antara 1 hingga 4. Skor terendah yang diperoleh subjek merupakan 11 yang didapat menurut (11×1) dan skor tertinggi yang diperoleh subjek merupakan 44 yang didapat menurut (11×4). Rentang skor skala sebesar 33 yg didapat menurut ($44 - 11$), sedangkan standar deviasi merupakan 5,5 yg didapat menurut ($[(44 - 11) : 6]$). Mean hipotetik sebanyak 27,5 yang didapat menurut ($[(44 + 11) : 2]$).

Skala Efikasi diri ini mempunyai nilai empirik menggunakan skor terendah sebanyak 11 & skor tertinggi sebanyak 44. Mean empirik sebesar 27,5 dengan standar deviasi sebesar 5,5

Hasil dari deskripsi statistik efikasi pada tabel berikut:

Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	21	11
Skor Maksimum	40	44
Mean	30,9	27,5
Standar Deviasi	5,783	5,5

Berikut kategorisasi yang digunakan sebagai deskripsi pada data variabel efikasi diri:

Tabel 13. Kategorisasi Skala Efikasi Diri

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$35,75 < X$	Sangat Tinggi	31	15,10%
$30,25 < X \leq 35,75$	Tinggi	17	8,30%
$24,75 < X \leq 30,25$	Sedang	18	8,80%
$19,25 < X \leq 24,75$	Rendah	83	40,50%
$X \leq 19,25$	Sangat Rendah	56	27,30%
Jumlah		205	100%

Berdasarkan norma kategorisasi penelitian ini bisa diketahui bahwa *mean* empirik skor subjek dalam skala efikasi diri sebesar 30,90 sedangkan *mean* hipotetik sebesar 27,5. Hal ini dapat diartikan bahwa subjek penelitian ini berada pada kategori yang sedang dalam populasi karena *mean* empirik lebih kecil dari *mean* hipotetik ($24,75 < X \leq 30,25$).



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri

D. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan Informatika. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, yang mana hasil korelasi *product moment* kesiapan kerja dan efikasi diri diperoleh *pearson correlation* efikasi diri terhadap kesiapan kerja diperoleh *pearson correlation* 0,143 dengan taraf signifikansi 0,021 ($p < 0,05$), hal tersebut dapat diartikan bahwa efikasi diri dan kesiapan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS Fakultas Teknik dan informatika.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena temuan menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS, Fakultas Teknik dan Informatika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berkorelasi positif dengan kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi efikasi diri mahasiswa, semakin besar keinginan mereka untuk memasuki dunia kerja, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa UPGRIS dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa UPGRIS. Sehingga hal tersebut menjadikan hasil hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Sejalan dengan penelitian Yuwanto dkk (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Hal yang telah dijelaskan sebelumnya sesuai dengan penelitian Radiansyah (2020) yang menyatakan korelasi positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja dalam siswa. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi meningkatkan taraf kesiapan kerja yang dimiliki, dan sebaliknya. Jika semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah taraf kesiapan kerja yang dimiliki dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijikapindho dan Hadi (2021) yaitu korelasi positif yang signifikan antara variabel *self-efficacy* menggunakan variabel kesiapan kerja. Hubungan antara *self-efficacy* menggunakan kesiapan kerja ini bersifat positif, sehingga meningkatnya *self-efficacy* dalam individu dapat berdampak dalam kesiapan kerja individu untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil uji deskripsi variabel efikasi diri dan kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa UPGRIS termasuk dalam kategori sedang. Artinya subjek mampu memahami situasi dengan baik, mampu merencanakan, mempersiapkan dan mengambil keputusan dengan baik, subjek juga memiliki

motivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, serta subjek memiliki *soft skill* yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Akan tetapi subjek cenderung merasa kurang percaya diri dan belum mampu menyelesaikan masalah dengan efektif, subjek juga masih belum memiliki pandangan bekerja dimana setelah lulus nanti dan subjek masih kurang percaya pada kemampuan yang dimiliki.

Efikasi diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa yang nantinya akan memasuki dunia kerja setelah selesai dari masa perkuliahan. Adanya keyakinan yang kuat akan kemampuan diri sendiri merupakan modal utama dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas. Berbekal keyakinan yang kuat, maka individu merasa dapat menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas dengan baik Latif dkk. (2017). Individu yang memiliki efikasi diri di dalam dirinya akan yakin dengan kemampuannya. Kemampuan yang dimiliki akan menunjang kesiapan kerja. Setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda, ada yang berasal dari pelatihan-pelatihan, ada pula yang menganggap itu merupakan bawaan dari lahir. mahasiswa yang yakin terhadap kemampuan dirinya akan lebih siap dalam kematangan untuk pemilihan karirnya dalam menghadapi dunia kerja Pangastuti dan Khafid (2019). Keyakinan akan kemampuan dari dalam diri yang lemah menunjukkan mahasiswa kurang memiliki kesadaran akan potensi yang dapat dikembangkan, karena dengan ilmu beserta pengalaman di perguruan tinggi, ilmu yang diperoleh mahasiswa, mampu dijadikan pembuktian di dunia kerja karena itu adalah hasil belajar yang didapat di perguruan tinggi (Merida dkk., 2021).

E. Kelemahan Penelitian

Kekurangan atau kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini yakni :

1. Pengumpulan data penelitian secara proses tidak dapat diamati secara langsung dikarenakan kuesioner disebar secara *online* menggunakan *google form*.
2. Terbatasnya subjek mahasiswa UPGRIS yang mau mengisi kuesioner secara online.
3. Menggunakan skala *try out* terpakai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa UPGRIS di Fakultas Teknik dan Informatika, menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri berhubungan dengan semakin tinggi kesiapan kerja pada mahasiswa UPGRIS , Teknik dan Informatika dan sebaliknya. Semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kesiapan kerja, sehingga membuat hasil hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

1. Bagi Subjek

Diharapkan mahasiswa dapat terus mengembangkan efikasi diri yang dimiliki agar lebih tinggi dan lebih baik lagi sehingga lebih siap dalam memasuki dunia kerja dengan cara berani mencoba hal baru, menambah pengetahuan dengan mengikuti seminar, memiliki motivasi untuk mencapai suatu tujuan, bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu, berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi berbagai tugas sehingga lebih siap untuk memasuki dunia pekerjaan kedepannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel kesiapan kerja dapat dikaitkan dengan variabel lain seperti motivasi, pengalaman kerja, kemandirian, dan kreativitas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan instrumen yang lebih merinci kesiapan kerja sehingga nantinya dapat mengukur kesiapan kerja siswa secara lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, D. (2018). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir* (pp. 6–7). University of Muhammadiyah Malang.
- Agusta, Yosiana Nur. (2015). *Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman*. 134–135.
- Agusta, Yosina Nur. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3), 134–135.
- Andrianus, I. J. (2020). Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 572. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5563>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 111–112.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 120–125.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/1411/1212>
- Basito, M. D., Arthur, R., & Daryati, D. (2018). Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Berpikir Tingkat Tinggi Siswa SMK Program Keahlian Teknik Bangunan Pada Mata Pelajaran Mekanika Teknik. *Jurnal PenSil*, 7(1), 21–34. <https://doi.org/10.21009/pensil.7.1.3>
- BPS. (2021). Jumlah Pengangguran Terbuka. *Universitas*, 695(567.235), 606–939.
- Brady, Robert. 2009. Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator. Terjemahan Santoso, Joko. 2010. Jakarta: Akasia
- Diah Baiti, R., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.

- Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). The pathway of strengthening the working readiness: A study on graduate students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(3), 258–269. <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>
- Firdaus, Z. Z. (2012). Pengaruh unit produksi, pengalaman prakerin dan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3), 397–409. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i3.1045>
- Fitriyana, A. N. (2021). *Annisa Nur Fitriyana, 2021 Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Universitas Pendidikan Indonesia I repository.upi.edu I perpustakaan.upi.edu*. 61–65.
- Ganing, Y., Utami, D., & Hudaniah, D. (2013). *Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan* (Vol. 01, Issue 01). www.bps.go.id,
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2010). *Teori-teori psikologi* (p. 75). Ar-Ruzz Media.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2013). Efikasi diri dan hasil belajar matematika: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 20–30.
- Indah, F. (2019). *Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kurniawati, I. (2019). *Efikasi Diri Remaja untuk Mengurangi Delinkuensi dengan Pendekatan Humanistik (Studi Kasus) Siswa Kelas XI SMK Negeri 11 Medan Tahun Pembelajaran 2018/2019* (p. 78).
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lutfiani, L., & Djazari, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja, Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Akuntansi Smk N 1 Pengasih Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 17(1), 1–15. <https://doi.org/10.21831/jpai.v17i1.26332>
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007–1011. <https://doi.org/10.19026/rjaset.10.1867>

- Mawanti, D. (2011). Studi efikasi diri mahasiswa yang bekerja pada saat penyusunan skripsi. *Semarang: Fakultas Tarbiyah*, 31–35.
- Merida, D. A., Rifayanti, R., & Putri, E. T. (2021). Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Dewasa Awal di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 900. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6842>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruksi Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran kematangan karir dalam memediasi kompetensi kejuruan dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485–500. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31496>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education+ Training*, 277–289.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Berwirausaha dengan Motivasi Berwirausaha sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *Dewantara*, 2(1), 71–84.
- Putri, D. Y., & Sutarto, S. (2018). The effect of industrial work practice, guidance intensity of industrial side, and vocational competence on working readiness of grade XII students of banking program, Vocational High School Perbankan, Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 8(2), 132. <https://doi.org/10.21831/jpv.v8i2.18908>
- Putri, I. A., & Astuti, Y. D. (2018). Hubungan antara Efikasi Diri dan Kecenderungan Kambuh pada Pecandu Narkoba yang Menjalani Rehabilitasi di Yogyakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 151–164. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art6>
- Radiansyah, A. (2020). *Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kedawung* (p. 11). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Ratnawati, D. (2016). Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, Dan Jiwa Kewirausahaan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ptm *Relationship Achievement, The Perception Of The World Of Work, And Soul Of Work Readiness Entrepreneurship With Mechanical Engineering Education ST. Dianna Ratnawati 12 | VANOS Journal Of Mechanical Engineering Education, 1(1)*, 13–15. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/vanos>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Sariroh, M. K., & Yulianto, J. E. (2018). Hubungan Efikasi Diri Akademik dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir pada Universitas X Surabaya. *Psychopreneur Jurnal, 2(1)*, 41–51.
- Siallagan, A., Sigalingging, V., & Rajagukguk, S. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Profesi Ners. *JINTAN: Jurnal Ilmu Keperawatan, 2(2)*, 168–176. <https://doi.org/10.51771/jintan.v2i2.339>
- Siallagan, A., Sigalingging, V., & Rajagukguk, S. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Profesi Ners. *JINTAN: Jurnal Ilmu Keperawatan, 2(2)*, 168–176. <https://doi.org/10.51771/jintan.v2i2.339>.
- Simarmata, J., Abi Hamid, M., Ramadhani, R., Chamidah, D., Simanihuruk, L., Safitri, M., Napitupulu, D., Iqbal, M., & Salim, N. A. (2020). *Pendidikan Di Era Revolusi 4.0: Tuntutan, Kompetensi & Tantangan*. Yayasan Kita Menulis.
- Stevani, & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi, 1(1)*, 53–61.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R&D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta, 15(2010)*, 104–106.
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 291*, 292.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan, 17*.

- Sulastiana, M., & Sulistiobudi, R. A. (2017). *psychological readiness & job readiness training: membangun kesiapan sarjana baru untuk bekerja marina*. 05(01), 1–18.
- Suroso, A. W. (2016). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02), 174–180. <https://doi.org/10.30996/persona.v5i02.735>
- Syailla, A. N. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 358–365.
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2019). Self-efficacy and work readiness among vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(2), 277–281. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i2.12677>
- Trisnawati, N. (2017). Preparation for Working Readiness Vocational Education Graduate with Self-Concept and Self-Efficacy Development. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 165–172. <https://doi.org/10.17977/um003v3i22017p165>
- Utami, T. (2016). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Siswa Smk Negeri 48 Jakarta* (p. 79). Universitas Negeri Jakarta.
- Utami, Y. G. D. H. (2013). Self Efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 40–52. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1356/1451>
- Widodo, H. (2015). Potret pendidikan di Indonesia dan kesiapannya dalam menghadapi masyarakat ekonomi Asia (MEA). *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 13(2), 293–308.
- Widyaninggar, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Kendali (*Locus Of Control*) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. In *Jurnal Formatif* (Vol. 4, Issue 2).
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020b). Klasifikasi Gender Berdasarkan Suara Dengan Naive Bayes Dan Mel *Frequency Cepstral Coefficient*. *Vocatech: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Mental Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan*, 1(2), 1313–1318.

Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2016). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sedang Mempersiapkan Skripsi. *Jurnal Ecopsy*, 1(4). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i4.506>

