

**PERAN *CAREER SELF-EFFICACY* SEBAGAI MEDIASI
ANTARA *INTRINSIC MOTIVATION*, *RELIGIOUS COPING*,
DAN *ACADEMIC ENGAGEMENT* TERHADAP *CAREER
READINESS* MAHASISWA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Jihan Aushafa Yumna

NIM: 30402200132

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERAN *CAREER SELF-EFFICACY* SEBAGAI MEDIASI ANTARA
INTRINSIC MOTIVATION, *RELIGIOUS COPING*, DAN
ACADEMIC ENGAGEMENT TERHADAP *CAREER READINESS***

MAHASISWA

Disusun Oleh :

Jihan Aushafa Yumna

30402200132

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Januari 2026

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Prof. Olivia Fachrummisa, SE, M.Si., Ph.D
NIK. 0618067501

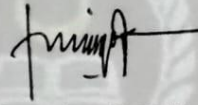
HALAMAN PENGESAHAN
**PERAN *CAREER SELF-EFFICACY* SEBAGAI MEDIASI ANTARA
MOTIVASI INTRINSIK, RELIGIOUS COPING, DAN ACADEMIC
ENGAGEMENT TERHADAP *CAREER READINESS* MAHASISWA**

Disusun Oleh :

Jihan Aushafa Yumna
30402200132

Telah dipertahankan di depan penguji Pada tanggal 20 Januari 2026

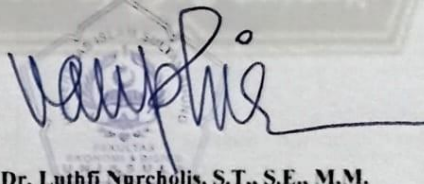
Susunan Dewan Penguji
Pembimbing



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D
NIK. 0618067501

Skripsi ini sudah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Tanggal 20 Januari 2026

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK. 210416055

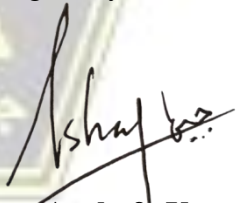
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Jihan Aushafa Yumna
NIM : 30402200132
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN CAREER SELF-EFFICACY SEBAGAI MEDIASI ANTARA INTRINSIC MOTIVATION, RELIGIOUS COPING, DAN ACADEMIC ENGAGEMENT TERHADAP CAREER READINESS MAHASISWA”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 20 Januari 2026

Yang menyatakan,


Jihan Aushafa Yumna
NIM. 30402200132

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jihan Aushafa Yumna

NIM : 30402200132

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

“PERAN CAREER SELF-EFFICACY SEBAGAI MEDIASI ANTARA INTRINSIC MOTIVATION, RELIGIOUS COPING, DAN ACADEMIC ENGAGEMENT TERHADAP CAREER READINESS MAHASISWA”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Januari 2026

Yang Memberi Pernyataan



JIHAN AUSHAF A YUMNA
NIM. 30402200132

ABSTRAK

Kemajuan dalam teknologi dan globalisasi telah menyebabkan persaingan yang lebih ketat di pasar kerja. Hal ini membuat mahasiswa perlu mempersiapkan diri dengan baik untuk karier mereka. Kesiapan karier dan efikasi karier yang rendah di kalangan mahasiswa turut menyumbang pada tingginya angka pengangguran terdidik di Indonesia. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana *career self-efficacy* berfungsi sebagai variabel penghubung antara *intrinsic motivation*, *coping religious*, dan *academic engagement* dengan *career readiness* mahasiswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan survei. Sebanyak 152 mahasiswa dari Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) menjadi responden, yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, lalu dianalisis dengan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3. Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari *intrinsic motivation* serta *religious coping* terhadap *career readiness* mahasiswa, dan *career self-efficacy* berfungsi sebagai jembatan yang menguatkan hubungan tersebut. Namun, *academic engagement* tidak menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui *career self-efficacy*. Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam kegiatan akademik tidak selalu mendukung kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu, pengembangan *career self-efficacy* menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *career readiness* mahasiswa.

Kata Kunci: *career self-efficacy*, *intrinsic motivation*, *religious coping*, *academic engagement*, dan *career readiness*.

ABSTRACT

Technological advances and globalization have led to increased competition in the job market. This makes it necessary for students to prepare well for their future careers. A lack of career self-efficacy among students contributes to the high unemployment rate among educated individuals in Indonesia. The purpose of this study is to investigate how career self-efficacy acts as a link between intrinsic motivation, religious coping, and academic engagement with career readiness among students. The research method used in this study was a quantitative approach with a survey. A total of 152 students from the University of Sultan Agung (Unissula), selected through purposive sampling, participated in the study. Data were collected via a questionnaire and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 3 software. The study showed that intrinsic motivation and religious coping have a positive influence on career readiness, and career self-efficacy strengthens this relationship. However, academic engagement did not have a positive or significant impact on career readiness, either directly or through career self-efficacy. These results suggest that participation in academic activities does not necessarily prepare students to enter the workforce. Therefore, developing career self-efficacy is crucial to improving students' career readiness.

Keywords: career self-efficacy, intrinsic motivation, religious coping, academic engagement, and career readiness

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Sholawat dan salam tidak lupa dihaturkan kepada *uswatun hasanah* kita semua yakni Rasulullah SAW yang telah menjadi cahaya bagi umat islam hingga akhir zaman.

Alhamdulillah atas doa dan bantuan dari berbagai pihak yang senantiasa mendukung dan berkontribusi dalam penelitian yang berjudul **“Peran Career Self-Efficacy sebagai Mediasi Antara Intrinsic Motivation, Religious Coping, dan Academic Engagement terhadap Career Readiness Mahasiswa”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan akademik dan sekaligus sebagai upaya memperdalam pengetahuan saya dalam bidang tersebut.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya menyadari adanya banyak keterbatasan dan kekurangan, sehingga saya sangat mengharapkan kritik serta saran yang konstruktif untuk memperbaiki karya ini. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Subhanahuwa ta'ala yang telah memberikan kemudahan, kelancaran, dan kesempatan berharga bagi penulis dalam seluruh proses penyelesaian proposal skripsi.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dari awal pembuatan skripsi hingga dengan bangga penulis dapat mengajukan review skripsi.
3. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Kepala Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Keluarga penulis yang selalu memberikan support dan mendo'akan, serta menjadi teladan dan garda terdepan bagi kesuksesan penulis.

7. Teman-teman seperjuangan dimanapun kalian berada yang sangat berarti bagi penulis dalam menjalani hari-hari dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan proposal skripsi.
8. *Lastly, the greatest fighter, thank you Jihan Aushafa Yumna for your achivement.* Tetap jadilah versi terbaik bagi dirimu sendiri dan langkahmu hari ini bukan karena kamu hebat, tetapi Allah yang memudahkan.

Sebagai penutup, saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat baik untuk saya maupun untuk pembaca secara umum. Harapan saya, karya ini dapat berperan sebagai sumbangsih kecil untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

Semarang, 20 Januari 2026



Jihan Aushafa Yumna

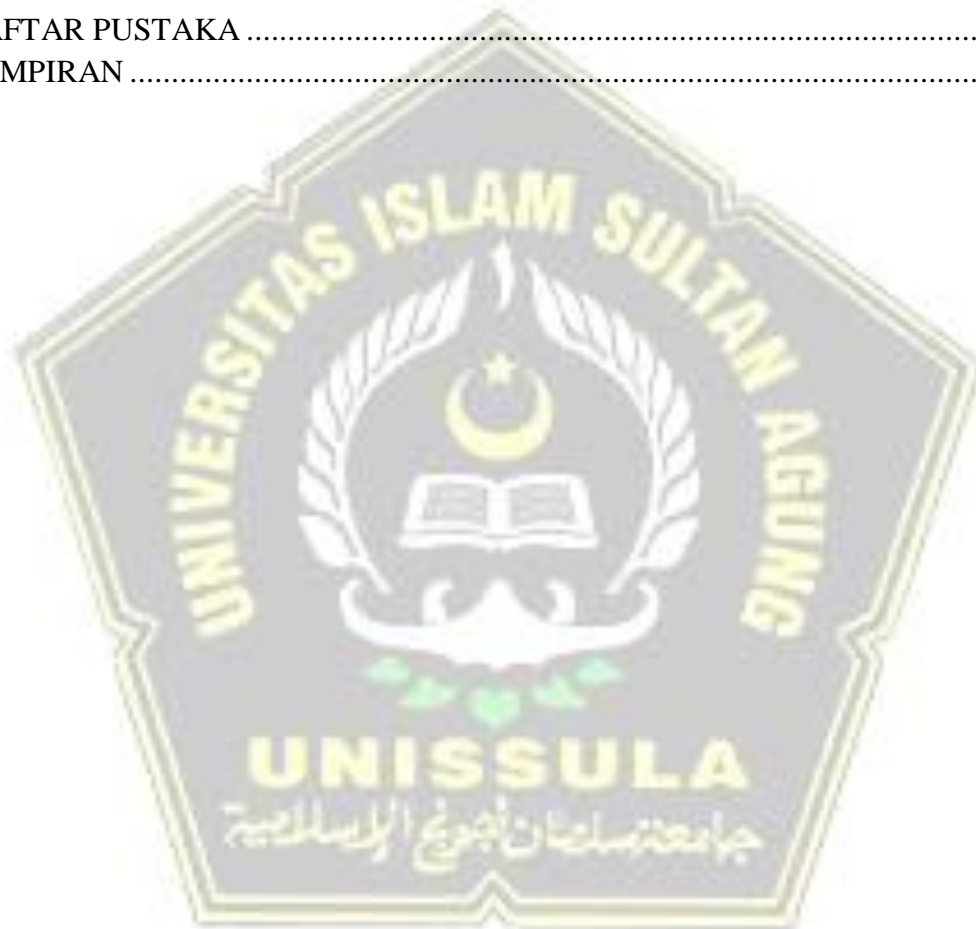


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Career Readiness	13
2.1.2 Career Self-Efficacy	13
2.1.3 Intrinsic Motivation	17
2.1.4 Religious Coping	19
2.1.5 Academic Engagement	21
2.2 Pengembangan Hipotesis	22
2.2.1 Pengaruh Career Self-Efficacy terhadap Career Readiness	22
2.2.2 Pengaruh Intrinsic Motivation terhadap Career Self-Efficacy	23
2.2.4 Pengaruh Academic Engagement terhadap Career Self-Efficacy	25
2.2.7 Pengaruh Academic Engagement terhadap Career Readiness	27
2.3 Model Kerangka Penelitian.....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	29
3.3 Sumber dan jenis data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31

3.5	Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator.....	32
3.6	Teknik Analisa.....	33
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	34
3.6.2	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	34
3.6.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	36
3.7	Analisis Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1	Analisis Direct Effect.....	37
3.7.2	Analisis Indirect Effect	38
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Gambaran Umum Responden	39
4.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	41
4.2.1	Variabel Intrinsic Motivation.....	41
4.2.2	Variabel Religious Coping	43
4.2.3	Variabel Academic Engagement.....	44
4.2.4	Variabel Career Self-Efficacy.....	45
4.2.5	Variabel Career Readiness.....	46
4.3	Analisis Uji <i>Outer Model</i>	47
4.3.1	Convergent Validity	48
4.3.2	Discriminant Validity	51
4.3.3	Consistency Relability.....	53
4.4	Anisis Uji <i>Inner Model</i>	54
4.4.1	Coefficient of Determination (R-square).....	54
4.4.2	Effect Size (F-square).....	55
4.4.3	Predictive Relevance (Q-square)	56
4.5	Uji Hipotesis (Bootstrapping).....	56
4.5.1	Uji Direct Effect (Path Coefficient)	56
4.5.2	Uji Indirect Effect (Specific)	60
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
4.6.1.	Pengaruh Intrinsic Motivation terhadap Career Readiness mahasiswa. 61	
4.6.2.	Pengaruh Religious Coping terhadap Career Readiness mahasiswa. 63	
4.6.3.	Pengaruh academic engagement terhadap Career Readiness mahasiswa 65	
4.6.4.	Pengaruh Career Self-Efficacy terhadap Career Readiness mahasiswa. 66	
4.6.5.	Peran <i>Career Self-Efficacy</i> sebagai mediator dalam hubungan antara <i>Intrinsic Motivation</i> dan <i>Career Readiness</i> mahasiswa.....	68
4.6.6.	Peran <i>Career Self-Efficacy</i> sebagai mediator dalam hubungan antara <i>Religious Coping</i> dan <i>Career Readiness</i> mahasiswa.....	69

4.6.7. Peran Career-efficacy sebagai mediator dalam hubungan antara <i>academic engagement</i> dan <i>Career Readiness</i> mahasiswa.....	71
BAB V.....	74
PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Implikasi Penelitian	75
5.2.1 Implikasi Teoritis	75
5.2.2 Implikasi Praktis	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah PHK tenaga kerja per akhir bulan.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4.1 <i>Estimation Model</i>	47
Gambar 4.2 <i>Estimation Model</i> Sebelum <i>Outlier</i>	48
Gambar 4.3 <i>Estimation Model</i> Setelah <i>Outlier</i>	50



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketenagakerjaan di Indonesia.....	1
Tabel 1.2 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan.....	5
Tabel 2.1 Penjelasan Atribut pada Variabel <i>Career readiness</i>	15
Tabel 2.2 Penjelasan Atribut pada Variabel <i>Career self-efficacy</i>	17
Tabel 2.3 Penjelasan Atribut pada Variabel <i>Intrinsic motivation</i>	19
Tabel 2.4 Penjelasan Atribut pada Variabel <i>Religious coping</i>	20
Tabel 2.5 Penjelasan Atribut pada Variabel <i>Academic engagement</i>	22
Tabel 3.1 Skala Kuesioner.....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	32
Tabel 4.1 Analisis Deskripsi Umum Responden.....	40
Tabel 4.2 Tabel Deskripsi Variabel <i>Intrinsic Motivation</i>	42
Tabel 4.3 Tabel Deskripsi Variabel <i>Religious Coping</i>	43
Tabel 4.4 Tabel Deskripsi Variabel <i>Academic Engagement</i>	44
Tabel 4.5 Tabel Deskripsi Variabel <i>Career Self-Efficacy</i>	45
Tabel 4.6 Tabel Deskripsi Variabel <i>Career Readiness</i>	46
Tabel 4.7 Nilai <i>Outer Loading</i> sebelum <i>Outlier</i>	48
Tabel 4.8 Nilai <i>Outer Loading</i> setelah <i>Outlier</i>	50
Tabel 4.9 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	51
Tabel 4.10 Nilai <i>Cross Loadings</i>	52
Tabel 4.11 Analisis Nilai <i>Composite Reliability</i>	53
Tabel 4.12 Analisis Nilai <i>Coefficient of Determination</i>	54
Tabel 4.13 Nilai <i>F-Square</i>	55
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Direct Effect (Path Coefficient)</i>	57
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Profil Responden.....	86
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan.....	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan globalisasi saat ini menyebabkan dunia kerja mengalami transformasi yang sangat cepat dan penuh persaingan. Jumlah lulusan dan pencari kerja yang terus meningkat setiap tahun menyebabkan pasar tenaga kerja menjadi semakin kompetitif, menuntut para pencari kerja untuk terus meningkatkan keterampilan dan mengikuti perkembangan tren industri terbaru (Izzatul Mula & Auliya Ristiani, 2025). Menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2024 jumlah lulusan perguruan tinggi diperkirakan lebih dari 1,2 juta orang sementara pencari kerja aktif sekitar 7 juta orang. Situasi ini menunjukkan betapa pentingnya peningkatan mutu sumber daya manusia serta pengembangan kompetensi yang relevan agar dapat bersaing di era kerja yang semakin rumit dan berfokus pada teknologi.

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dan laporan resmi Badan Pusat Statistik yang dilansir pada bulan februari 2025, yakni :

Tabel 1.1 Data Ketenagakerjaan di Indonesia

Kategori	Jumlah (juta orang)
Penduduk Usia Kerja	216,8
Angkatan Kerja	153
Penyerapan Tenaga Kerja Baru	3,59
Jumlah Pengangguran	7,28

Sumber : Bps.id (Feb, 2025)

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa penduduk usia kerja di Indonesia akan mencapai sekitar 216,8 juta orang pada Februari 2025, dengan jumlah angkatan kerja sebanyak 153 juta orang. Meskipun demikian, penyerapan tenaga kerja baru diperkirakan hanya mencapai sekitar 3,59 juta pekerjaan pada tahun 2025, sedangkan jumlah pengangguran masih sekitar 7,28 juta orang, yang mencerminkan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia. Kondisi ini menyebabkan persaingan di pasar tenaga kerja menjadi semakin ketat, disertai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi seiring kemajuan teknologi yang terus berlangsung. Ditambah lagi adanya disrupsi dalam bidang teknologi dan otomatisasi, khususnya melalui kecerdasan buatan dan digitalisasi, yang mengakibatkan banyak pekerjaan manual dan administratif digantikan oleh mesin atau sistem otomatis (Adha, 2020).

Menurut laporan dari World Economic Forum, sekitar 85 juta pekerjaan di seluruh dunia diperkirakan akan hilang karena AI dan otomatisasi pada tahun 2025. Di Indonesia, berbagai sektor seperti ritel, manufaktur, logistik, dan administrasi mulai mengintegrasikan teknologi robotik dan sistem otomatis yang menggantikan pekerjaan manual, sehingga tenaga kerja perlu mengembangkan keterampilan baru yang lebih canggih dan berbasis teknologi, termasuk analisis data, pengembangan AI, dan pemrograman. Selain itu, menurut Yolanda (2025) ketidakstabilan ekonomi seperti inflasi, penurunan daya beli masyarakat, dan fluktuasi nilai tukar mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi dan PHK massal, sehingga persaingan tenaga kerja menjadi semakin ketat.

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025, sebanyak 26.455 pekerja telah mengalami PHK sampai tanggal 20 Mei 2025 seperti pada gambar 1.1 dibawah ini.

Gambar 1.1 Jumlah PHK tenaga kerja per akhir bulan



Sumber : kemnaker

Berdasarkan grafik diatas, pada akhir April 2025 dengan total PHK sebanyak 24.036 dengan angka tenaga kerja ter PHK bertambah sebanyak 2.419 orang dibulan Mei 2025. Dan nilainya kemungkinan akan bertambah jika dihitung sampai dengan akhir Mei 2025.

Kebijakan PHK sebagian besar dipicu oleh penurunan permintaan pasar domestik dan ekspor, biaya produksi yang meningkat, serta relokasi usaha ke wilayah dengan upah lebih rendah. Akibat dari gelombang PHK ini adalah persaingan di pasar kerja menjadi lebih sengit, pengangguran meningkat, dan pencari kerja baru, terutama lulusan muda, menghadapi ketidakpastian karena harus bersaing dengan tenaga kerja berpengalaman yang terdampak PHK.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja perlu mempersiapkan diri secara menyeluruh, tidak hanya dari aspek

kognitif dan teknis, tetapi juga dari kesiapan mental yang kuat. Menurut (Maghfiro & Dewi, 2023) masih banyak mahasiswa yang merasa bingung dalam menyusun rencana masa depan karier mereka, mengalami kecemasan yang berlebihan hingga kehilangan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan karier. Oleh karena itu, sangat penting bagi mahasiswa memiliki keyakinan diri dalam menentukan jalur karir mereka, yang dikenal sebagai *career self-efficacy*.

Keyakinan diri dalam kemampuan mengelola karier, atau yang dikenal sebagai *career self-efficacy*, merupakan dimensi penting yang memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk bersaing di dunia kerja. Kurangnya rasa percaya diri dalam proses pengambilan keputusan karier sering menjadi penyebab rendahnya *career self-efficacy*, sehingga menghambat eksplorasi dan persiapan karier secara optimal. Individu yang memiliki *career self-efficacy* percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan penting yang diperlukan untuk membuat keputusan karier yang tepat (Betz & Luzzo, 1996). Ketika *career self-efficacy* ini rendah, individu cenderung merasa khawatir, ragu-ragu, dan mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan karier, yang dapat menghambat proses eksplorasi karier penting selama masa transisi dari mahasiswa ke dunia kerja. Selain itu, ketidakpercayaan diri mahasiswa terhadap kemampuan kariernya membuat kesiapan mereka untuk bekerja tidak sepenuhnya optimal.

Hasil penelitian (Saragi Sitio & Rswiyanti, 2022) mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara *career self-efficacy* dan *career readiness*, dimana mahasiswa dengan *career self-efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat kesiapan dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam menghadapi tantangan dunia

kerja. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat *career self-efficacy* yang rendah biasanya merasa kurang percaya diri, motivasi mereka menurun, dan mereka cenderung menghindari tantangan karier, yang akhirnya memperburuk kepercayaan diri mereka dalam bersaing di pasar kerja.

Rendahnya efikasi mahasiswa dalam merencanakan, memilih, dan menjalani karir berdampak pada tingginya angka pengangguran terdidik di Indonesia, terutama di kalangan lulusan pendidikan tinggi. Badan Pusat Statistik mengumumkan bahwa pada Februari 2025, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 4,76 persen, setara dengan sekitar 7,28 juta orang, di mana lulusan SMK dan sarjana merupakan kelompok yang paling banyak menganggur.

Tabel 1.2 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Jenjang Pendidikan	Februari 2023	Februari 2024	Februari 2025
Sekolah Dasar	37,25%	37,69%	37,89%
Sekolah Menengah Atas	19,98%	20,55%	20,63%
Sekolah Menengah Pertama	19,21%	18,15%	17,91%
Sekolah Menengah Kejuruan	11,91%	10,09%	10,94%
Diploma (D3, S1, S2, S3)	9,81%	10,28%	10,44%
Diploma (D1, D2)	2,0%	2,2%	2,2%

Sumber : www.bps.go.id

Berdasarkan data yang disajikan diatas, presentase penduduk bekerja dari lulusan SD sampai SMK lebih tinggi dibandingkan dengan presentase lulusan perguruan tinggi. Dan perubahan dari bulan Februari tahun 2023 sampai tahun 2025 tidak terlalu signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lulusan SD hingga SMK lebih mendominasi lapangan pekerjaan dibandingkan dengan lulusan diploma / Sarjana perguruan tinggi.

Fenomena ini menunjukkan adanya jarak yang cukup besar antara pendidikan formal dan kenyataan di dunia kerja. Perencanaan karier yang minim dari mahasiswa selama masa studi merupakan faktor utama yang berkontribusi pada tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi. Sejumlah mahasiswa mengikuti perkuliahan tanpa rencana yang terencana dengan baik mengenai masa depan karier mereka. Fokus utama mereka adalah menyelesaikan tugas akademik, sementara potensi diri, minat karier, dan kebutuhan pasar kerja sering kali tidak diperhatikan. Setelah menyelesaikan pendidikan, mahasiswa sering merasa bingung dalam menentukan jalur karier yang tepat dan kurang memiliki keunggulan kompetitif di dunia kerja. Menurut (Sulastri & Ruzain, 2025) kemampuan perencanaan karier yang rendah juga mengakibatkan mahasiswa tidak optimal dalam menggunakan berbagai sumber daya kampus, termasuk layanan bimbingan karier, program magang, pelatihan soft skills, maupun kegiatan organisasi yang seharusnya dapat memperkuat kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Setelah pandemi COVID-19, banyak institusi pendidikan berjuang mengatasi tantangan besar akibat motivasi belajar mahasiswa yang menurun. Pembelajaran daring secara mendadak selama pandemi yang berlangsung cukup lama telah mengubah dinamika belajar, menyebabkan kejenuhan, menurunkan interaksi sosial, dan melemahkan kedisiplinan akademik. Pengaruh tersebut masih terasa sampai saat ini, meskipun perkuliahan telah dilaksanakan secara tatap muka (Milawati, 2022). Mahasiswa sebelumnya terbiasa dengan kebebasan dan minimnya tuntutan saat belajar secara daring, tetapi sekarang mereka harus

beradaptasi dengan jadwal akademik yang lebih ketat. Penurunan motivasi belajar ini secara langsung berdampak pada *academic engagement*, yang menunjukkan tingkat keaktifan, emosi, dan aspek kognitif mahasiswa selama mengikuti perkuliahan (Sembiring et al., 2024). Ketika *intrinsic motivation* melemah, mahasiswa cenderung menunjukkan partisipasi yang minim di kelas, kurang bersemangat dalam pekerjaan akademik, dan komitmen mereka pun menurun.

Academic engagement yang rendah tentu berdampak pada hasil belajar, kepuasan akademik, dan berpotensi meningkatkan risiko berhenti dari studi. Dengan demikian, institusi pendidikan tinggi perlu membangun lingkungan belajar yang mampu memulihkan motivasi mahasiswa melalui pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, pemberian dukungan psikososial, serta penguatan peran dosen sebagai fasilitator yang inspiratif dan empatik. Memotivasi mahasiswa pasca pandemi tidak cukup hanya dengan menyesuaikan sistem, tetapi juga dengan memperkuat kembali hubungan mereka dengan tujuan akademik (UJIHANTI et al., 2022).

Dalam menghadapi beban akademik yang berat, tekanan sosial, dan ketidakpastian masa depan, banyak mahasiswa mengandalkan agama untuk mendapatkan kekuatan batin, ketenangan, dan harapan. Dengan menggunakan *religious coping*, mahasiswa dapat meningkatkan ketahanan mental mereka melalui kepercayaan dan kegiatan keagamaan yang berperan sebagai pelindung psikologis. (Ano, G. & Vasconcelles, E.B, 2005). Dengan mengikuti kegiatan seperti doa, refleksi spiritual, membaca kitab suci, atau bergabung dalam komunitas keagamaan, mahasiswa sering mendapatkan pemahaman dari

pengalaman sulit yang mereka jalani, serta mendapatkan motivasi baru untuk terus menjalani aktivitas akademik.

Academic engagement mahasiswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola stres secara sehat dan bermakna, yang membantu mereka untuk tetap fokus, disiplin, dan aktif dalam kegiatan belajar. Di sisi lain, mahasiswa yang tidak memiliki strategi coping yang efektif berisiko mengalami kelelahan mental, kehilangan fokus, dan penurunan prestasi akademik yang akan menjadi tantangan yang harus dihadapi. Dalam buku karya Hill, P.C., & Pargament, K. I., (2003) mengungkapkan bahwa keberadaan agama dalam membangun mekanisme coping yang positif berpengaruh dalam meningkatkan kualitas keterlibatan akademik mahasiswa, membantu mereka menjadi lebih tahan terhadap tekanan, tetap termotivasi, dan fokus pada pencapaian meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan pendidikan tinggi.

Berdasarkan penelitian tentang hubungan yang dibahas di paragraf sebelumnya, studi yang dilakukan oleh Saragi Sitio & Rswiyanti, (2022) menyatakan bukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara *career efficacy* terhadap *career readiness* mahasiswa. Namun, studi yang dilakukan oleh Violinda, et al., (2023) mengatakan tidak ada pengaruh signifikan antara *career self-efficacy* terhadap *career readiness* mahasiswa. Studi tersebut menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi pengaruh *career self-efficacy* terhadap *career readiness* mahasiswa, menandakan bahwa *career self-efficacy* tidak secara otomatis meningkatkan *career readiness* mahasiswa. Kemudian studi yang dilakukan oleh Ardianto et al., (2024) menyatakan bukti adanya pengaruh positif

dan signifikan antara *motivation intrinsic* terhadap *career readiness*. Namun studi yang dilakukan Mutiara & Sapruwan, (2024) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *intrinsic motivation* terhadap *career readiness* mahasiswa. Studi tersebut menunjukkan bahwa terdapat inkonsistensi pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *career readiness* mahasiswa sehingga menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* tidak selalu meningkatkan *career readiness* mahasiswa. Selain itu studi yang dilakukan oleh Widiatmika, (2015) menyatakan bukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara *religious coping* terhadap *career readiness*. Namun masih sedikit studi yang meneliti secara langsung terkait pengaruh *religious coping* terhadap *career readiness* sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Hasil analisis dari beberapa penelitian sebelumnya bahwa ditemukan *gap* terkait *intrinsic motivation*, dan *religious coping* terhadap *career readiness*. Adapun beberapa peneliti yang menganalisis terkait *intrinsic motivation* dan *religious coping* memberikan saran penambahan beberapa faktor yang berkaitan dengan kesiapan kerja seperti keterlibatan akademik, resiliensi, dan *self-efficacy* mahasiswa. Studi tersebut memberikan ide dasar dari penelitian ini dalam menganalisis *motivation intrinsic*, *academic engagement*, dan *religious coping* yang dimediasi oleh *career self-efficacy* terhadap *career readiness* mahasiswa. Subjek penelitian ini merupakan mahasiswa aktif di salah satu Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang. Oleh karena itu judul dari penelitian ini adalah **Peran Career Self-Efficacy sebagai mediasi antara Intrinsic Motivation, Religious Coping, dan Academic Engagement Terhadap Career Readiness Mahasiswa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan fenomena yang sudah dipaparkan pada latar belakang, maka bagaimana cara meningkatkan *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *academic engagement* yang berpengaruh pada *career readiness* melalui *career self-efficacy*. Sehingga pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *career readiness* ?
2. Apakah *religious coping* berpengaruh terhadap *career readiness* ?
3. Apakah *academic engagement* berpengaruh terhadap *career readiness* ?
4. Apakah *career self-efficacy* berpengaruh terhadap *career readiness* ?
5. Apakah *career self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *intrinsic motivation* dan *career readiness* ?
6. Apakah *career self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *religious coping* dan *career readiness* ?
7. Apakah *career self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *academic engagement* dan *career readiness* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber dari rumusan masalah, bisa disimpulkan bahwa tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *career readiness* mahasiswa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *religious coping* terhadap *career readiness* mahasiswa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *academic engagement* terhadap *career readiness* mahasiswa?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *career self-efficacy* terhadap *career readiness* mahasiswa?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *career self-efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara *intrinsic motivation* dan *career readiness* mahasiswa.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *career self-efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara *religious coping* dan *career readiness* mahasiswa.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *career self-efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara *academic engagement* dan *career readiness* mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Berdasarkan manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan kajian ilmu pengetahuan yang lebih dalam terkait bagaimana keterlibatan *career self-efficacy* sebagai mediasi antara *intrinsic motivatin*, *religious coping*, dan *academic engagement* terhadap *career readiness* mahasiswa.

2) Manfaat Praktis

Manfaat nyata dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, antara lain :

1. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa mahasiswa perlu merefleksikan pentingnya pengembangan *intrinsic motivation*, *academic engagement*, dan kemampuan *religious coping* sebagai bagian dari tahapan dalam menyiapkan *career readiness*.
2. Penelitian ini memberikan dasar bagi dosen pembimbing akademik dan institusi perguruan tinggi untuk mengembangkan program pengembangan diri atau bimbingan karier yang mendukung peningkatan *career self-efficacy* mahasiswa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini berlandaskan pada Social Cognitif Career Theory (SCCT) yaitu teori yang dikembangkan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett pada tahun (1994) yang meneliti keterkaitan antara faktor kognitif pribadi, lingkungan sosial, dan perilaku individu dalam pengembangan karir. Proses pembentukan karir dalam SCCT didukung oleh tiga komponen utama yang saling berinteraksi, yaitu self-efficacy, outcome expectations, dan personal goals. Penelitian ini menggunakan kerangka kerja SCCT yang menunjukkan bahwa *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *academic engagement* berpengaruh dalam *career readiness* melalui *career self-efficacy* (minat, usaha, dan ketekunan). Selain itu, *career self-efficacy* menjadi mediator yang penting dalam mengaitkan faktor-faktor tersebut dengan *career readiness* serta Interaksi yang aktif antara lingkungan sosial (dukungan religius), dan pengalaman akademik yang menentukan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi karir.

2.1.1 Career Readiness

Kesiapan kerja atau *career readiness* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menguasai berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut yang diperlukan untuk memulai dan bertahan di lingkungan

pekerjaan serta berkembang di dalamnya. Berdasarkan pendapat Mason dalam Makki (2015), *career readiness* adalah tingkat kemampuan lulusan baru dalam menguasai keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang diperlukan agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Caballero & Walker, (2010) penentuan *career readiness* didasarkan pada faktor-faktor utama seperti atribut pribadi yang mencakup kemampuan membangun relasi, kompetensi kerja, dan keterampilan berorganisasi. Taylor (2005) menyatakan bahwa *career readiness* berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali diri, mengetahui keterampilan yang dimiliki, dan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Selain itu, Tentama & Riskiyana, (2020) menjelaskan bahwa *career readiness* mengacu pada kesiapan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mereka bekerja secara mandiri dan sukses di tempat kerja. Menurut Pool dan Sewell (2007) dalam (Ristiani & Putri Wenang Lusianingrum, 2022), *career readiness* mencakup berbagai kemampuan yang memungkinkan individu memilih pekerjaan yang relevan dengan pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan karakter pribadinya. Aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa *career readiness* melibatkan tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga pengembangan diri dan karakter yang memperkuat keberhasilan jangka panjang.

Career readiness memiliki empat atribut menurut pandangan Donald E. Super dalam (Rustanto, 2017), indikator-indikator berikut bisa digunakan untuk menilai *career readiness*.

Tabel 2.1 Penjelasan Atribut pada Variabel *Career Readiness*

Dimensi	Penjelasan
<i>Career planning</i>	Sikap individu terhadap masa depan, percaya diri akan mampu mengambil pelajaran dari pengalaman, menyadari kebutuhan akan pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri secara matang dalam menentukan karirnya.
<i>Career exploration</i>	Sikap individu terhadap sumber informasi, berusaha mengumpulkan informasi tentang dunia kerja dan mampu memanfaatkan sumber-sumber potensial seperti orang tua, guru, dan konselor.
<i>Decision making</i>	Sikap individu tentang prinsip dan metode pengambilan keputusan, mampu membuat keputusan pekerjaan berdasarkan minat dan kemampuan yang dimilikinya.
<i>Work information</i>	Sikap individu terkait pandangan tentang berbagai jenis pekerjaan, metode untuk mendapatkan pekerjaan, dan peran-peran dalam dunia kerja. Individu perlu memahami berbagai jenis pekerjaan serta proses perkembangan karir.

Sumber : Donald E. Super dalam (Rustanto, 2017)

Career Self-Efficacy

Konsep *career self-efficacy* merujuk pada kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk melaksanakan berbagai tugas dan aktivitas yang terkait dengan pengembangan dan pengelolaan karir secara efektif. Konsep ini berlandaskan pada teori *self-efficacy* yang diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1997, yang mendeskripsikan *self-efficacy* sebagai persepsi individu tentang kemampuannya dalam mengendalikan tindakan dan meraih hasil yang diharapkan dalam situasi tertentu.

Menurut Bandura, *self-efficacy* adalah lebih dari sekadar kemampuan, melainkan keyakinan subjektif yang memengaruhi pola pikir, motivasi, perasaan, dan perilaku individu. Dalam konteks pengembangan karir, kepercayaan diri

terhadap kemampuan diri mencakup keyakinan individu dalam melakukan berbagai aktivitas penting seperti menilai minat dan kemampuan pribadi, mengumpulkan informasi tentang peluang kerja, menentukan pilihan karir yang tepat, dan merencanakan langkah-langkah pengembangan karir serta mengatasi dan menangani hambatan yang berpotensi muncul di lingkungan kerja (W. Yolanda et al., 2021).

Bandura menyatakan bahwa empat sumber utama yang memengaruhi dan membentuk tingkat *self-efficacy* seseorang meliputi pengalaman keberhasilan, pengamatan terhadap orang lain, dorongan verbal dari lingkungan sekitar, dan kondisi emosional serta fisiologis individu. Dengan mengalami keberhasilan secara langsung, individu mendapatkan bukti nyata bahwa mereka mampu menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan kepercayaan diri. Melalui pembelajaran observasional, seseorang dapat memetik pelajaran dari keberhasilan atau kegagalan orang lain, yang berpengaruh pada kekuatan atau kelemahan keyakinan mereka.

Di sisi lain, motivasi verbal dari orang lain, termasuk guru, mentor, atau rekan kerja, dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri dan semangat (Akbar Abbas, 2023). Dalam pengembangan karir, kepercayaan diri dalam kemampuan diri sendiri merupakan faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu merespons peluang dan tantangan di tempat kerja. Menurut (Munbaitis et al., 2021) mereka yang memiliki tingkat *career self-efficacy* yang tinggi biasanya lebih yakin dalam menentukan pilihan karir, lebih tahan terhadap hambatan, dan lebih agresif dalam memperluas keterampilan serta jaringan profesional.

Sebaliknya, orang yang memiliki tingkat kepercayaan diri rendah cenderung merasa tidak yakin, gampang menyerah, dan kurang semangat dalam mencapai tujuan karirnya. Maka dari itu, pengembangan *career self-efficacy* harus menjadi fokus utama dalam pendidikan dan pelatihan, terutama bagi mahasiswa dan lulusan baru yang akan memasuki dunia kerja. Dengan mengembangkan kepercayaan diri dalam karir, individu akan lebih siap secara mental dan praktis untuk menghadapi perubahan di pasar kerja dan meraih kesuksesan jangka panjang (Maulana & Mukhyi, 2024). Dalam teori Social Cognitif Career Theory (SCCT) yaitu teori yang dikembangkan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett pada tahun (1994) *Career self-efficacy* memiliki tiga atribut sebagai berikut.

Tabel 2.2 Penjelasan Atribut pada Variabel *Career Self-Efficacy*

Dimensi	Penjelasan
<i>Self-efficacy beliefs</i>	Keyakinan individu tentang kemampuan mereka dalam menyusun dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier tertentu.
<i>Outcome Expectations</i>	Keyakinan individu mengenai dampak atau hasil dari kegiatan yang akan mereka jalankan, serta usaha dan ketekunan mereka dalam menjalankan kegiatan tersebut.
<i>Personal Goals</i>	Keyakinan individu mengenai niat mereka untuk berpartisipasi dalam aktivitas tertentu agar mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Sumber : Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett (1994)

2.1.3 Intrinsic Motivation

Intrinsic motivation merupakan konsep utama dalam psikologi yang menunjukkan bahwa seseorang terdorong melakukan suatu kegiatan karena

merasa tertarik, senang, atau mendapatkan kepuasan pribadi dari aktivitas tersebut, bukan karena adanya insentif atau tekanan dari luar (Ryan & Deci, 2000). Orang yang memiliki *intrinsic motivation* biasanya menjalankan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, karena didorong oleh rasa ingin tahu, keinginan untuk berkembang, atau kepuasan dari pencapaian pribadi (Di Domenico & Ryan, 2017). Berbeda dengan motivasi ekstrinsik yang lebih menekankan pada pencapaian hasil dari luar seperti hadiah, pengakuan, atau hukuman, motivasi ini memiliki karakteristik yang berbeda.

Dalam teori Self-Determination yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985), *intrinsic motivation* akan berkembang optimal apabila tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, terpenuhi. Otonomi memberi individu kekuatan untuk mengendalikan tindakan dan keputusan mereka. Dengan kompetensi ini, individu akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, dan melalui keterhubungan, rasa memiliki serta hubungan sosial yang positif dapat diperkuat. Dengan memenuhi kebutuhan ini *intrinsic motivation* meningkat, dan hal itu juga berdampak positif terhadap kreativitas, inovasi, serta ketahanan individu dalam menghadapi tantangan dan kegagalan.

Intrinsic motivation di tempat kerja membuat karyawan lebih peka terhadap tanggung jawab mereka, termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, dan berperan dalam menjaga produktivitas yang berkelanjutan tanpa bergantung pada pengawasan eksternal. Oleh karena itu, *intrinsic motivation* merupakan fondasi penting yang mendukung perkembangan diri,

proses belajar yang intensif, serta pencapaian hasil terbaik dalam berbagai bidang kehidupan. Menurut teori Self-Determination yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985) dalam (Zulmedia et al., 2017) atribut *intrinsic motivation* sebagai berikut.

Tabel 2.3 Penjelasan Atribut pada Variabel *Intrinsic Motivation*

Dimensi	Penjelasan
<i>autonomy</i>	Kebutuhan individu dalam merasakan bahwa mereka mengendalikan tindakan dan keputusan mereka sendiri.
<i>competence</i>	Kebutuhan individu dalam merasakan jiwa kompeten dan efektif dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu.
<i>relatedness</i>	Kebutuhan individu akan hubungan sosial yang berarti dengan orang lain, termasuk merasa diterima, mendapatkan dukungan, dan membangun kedekatan emosional dalam interaksi sosial.

Sumber : Deci dan Ryan (1985)

2.1.4 Religious Coping

Religious coping adalah strategi yang digunakan seseorang untuk menghadapi dan mengelola masalah hidup serta tekanan dengan mengandalkan kepercayaan, perilaku, dan ritual keagamaan (Khair, 2022). Berasal dari teori coping Lazarus dan Folkman, konsep ini menekankan peran strategi pribadi dalam menghadapi stres, dengan *religious coping* yang memanfaatkan agama sebagai sumber utama untuk mencari makna, kendali, kenyamanan, dan perubahan hidup dalam situasi sulit.

Pargament (2011) mendeskripsikan *religious coping* sebagai penerapan strategi kognitif dan perilaku yang berlandaskan pada keyakinan dan praktik

agama guna mendukung proses penyelesaian masalah, mencegah, atau mengurangi dampak psikologis negatif dari stres, sehingga individu mampu beradaptasi lebih efektif dalam menghadapi tekanan hidup. Menurut Savira et al., (2021) ada dua dimensi utama dalam religious coping, yaitu positive religious coping dan negative religious coping. Positive *religious coping* menggambarkan kepercayaan yang kokoh terhadap Tuhan, penyerahan diri, harapan, dan kerja sama aktif dengan Tuhan dalam menghadapi tantangan, yang biasanya menghasilkan peningkatan kesejahteraan psikologis, penurunan gejala kecemasan dan depresi, serta makna hidup yang lebih dalam. Sebaliknya, *religious coping* yang bersifat negatif ditandai dengan perasaan ditinggalkan, menyalahkan Tuhan, atau konflik spiritual yang dapat memperburuk risiko stres, kecemasan, dan masalah psikologis lainnya.

Studi menunjukkan bahwa *religious coping* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan emosional, memberikan rasa kontrol, dan memudahkan individu dalam menemukan makna dari penderitaan, menjadikannya salah satu strategi adaptif yang esensial dalam menghadapi tekanan hidup, terutama pada masyarakat yang religius. Berdasarkan teori pargament K. I. (2011) terkait *religious coping*, terdapat lima atribut yang bisa menjadi tolak ukur variabel tersebut.

Tabel 2.4 Penjelasan Atribut pada Variabel *Religious Coping*

Dimensi	Penjelasan
<i>Finding Meaning</i>	Usaha individu untuk mencari dan memahami makna atau tujuan dari peristiwa yang dialami, terutama yang penuh tekanan atau penderitaan, melalui sudut pandang kepercayaan dan agama.

<i>Obtaining Control</i>	Usaha individu dalam meraih rasa kendali terhadap kondisi sulit dengan mempercayai kekuatan ilahi atau intervensi Tuhan.
<i>Comfort and Closeness to God</i>	Usaha untuk mendapatkan ketenangan batin, penghiburan emosional, dan rasa aman, seseorang memperkuat hubungan spiritualnya dengan Tuhan.
<i>Achieving Intimacy with Others</i>	Usaha individu dalam menguatkan ikatan sosial serta komunitas keagamaan. Melalui interaksi dengan anggota komunitas religius, individu mendapatkan dukungan emosional dan sosial.
<i>Transforming Life</i>	Usaha individu dalam melakukan perubahan pandangan hidup dan perilaku melalui pengalaman religius yang membantu perkembangan pribadi, penyesuaian prioritas, dan penerimaan sudut pandang yang lebih positif dan bermakna.

Sumber : Pargament K. I. (2011)

2.1.5 Academic Engagement

Konsep *academic engagement* meliputi berbagai dimensi yang menunjukkan seberapa aktif, berkomitmen, dan terlibatnya individu dalam proses pembelajaran, baik di dalam ruang kelas maupun di luar kelas. Keterlibatan akademik mencakup lebih dari sekadar kehadiran fisik di kelas, ia juga meliputi aspek kognitif, emosional, dan perilaku selama proses pembelajaran. *Academic engagement* dapat dilihat dari usaha individu dalam memahami, menganalisis, dan memproses informasi secara mendalam, serta kemampuan mereka dalam berpikir kritis dan menyelesaikan masalah Fredricks et al. (2004). Keterlibatan emosional, di sisi lain, meliputi perasaan antusias, minat, dan kepuasan siswa terhadap materi dan proses belajar, yang berpotensi meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap pembelajaran.

Academic engagement dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti sifat pribadi, cara pengajaran, kualitas hubungan guru dan siswa, serta suasana belajar yang mendukung (Zainullah et al., 2023). Menurut teori educational engagement, keberhasilan proses belajar sangat bergantung pada peran serta semua pihak, seperti siswa, pendidik, dan institusi pendidikan, dalam membangun pengalaman belajar yang bermakna dan efektif melalui keterlibatan yang mendalam (Rachmad, 2022). Tingkat *academic engagement* yang tinggi terbukti berpengaruh terhadap peningkatan motivasi belajar, prestasi akademik, kepuasan dalam proses belajar, serta menurunnya angka putus sekolah dan ketidakpuasan siswa terhadap sistem pendidikan. Dengan demikian, keterlibatan dalam kegiatan akademik merupakan variabel penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang efisien dan berkelanjutan. Berdasarkan teori *educational engagement*, terdapat tiga atribut *academic engagement* sebagai berikut.

Tabel 2.5 Penjelasan Atribut pada Variabel *Academic Engagement*

Dimensi	Penjelasan
<i>Behavioral Engagement</i>	Perilaku nyata individu yang menunjukkan tingkat keterlibatan dalam kegiatan pendidikan.
<i>Emotional Engagement</i>	Perasaan emosional yang terjalin antara individu dan proses pembelajaran, sekolah, guru, serta teman sebaya.
<i>Cognitive Engagement</i>	Keterlibatan psikologis dan dedikasi individu terhadap pemahaman dan penguasaan materi pelajaran

Sumber : (Rachmad, 2022)

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Career Self-Efficacy terhadap Career Readiness

Penelitian Baiti et al., (2017) mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif antara kepercayaan diri dalam karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kesiapan kerja mahasiswa semester akhir meningkat seiring dengan meningkatnya *career self-efficacy* yang dimiliki. Penelitian (Handoko & Wijono, 2023) memperlihatkan bahwa kedua variabel, yaitu *career readiness* dan *career self-efficacy*, memiliki hubungan positif dan signifikan. Mahasiswa dengan tingkat kesiapan karir yang lebih tinggi cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih kuat dalam menjalankan dan merencanakan langkah-langkah karir. Hal ini disebabkan oleh munculnya rasa percaya diri yang berasal dari keyakinan bahwa individu sudah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang cukup untuk menjalani dunia kerja.

Adapun penelitian menurut (Sholikhah et al., 2021) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari *career self-efficacy* dan kematangan karier terhadap *career readiness* di luar profesi. Kematangan karier berperan sebagai mediasi yang mempengaruhi *career self-efficacy* dalam *career readiness* secara parsial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* berperan dalam *career readiness*. Dengan adanya *career self-efficacy* akan berpengaruh terhadap *career readiness*, maka dalam penelitian ini di ajukan hipotesis yaitu :

H1 : *Career Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap terhadap *Career Readiness*

2.2.2 Pengaruh Intrinsic Motivation terhadap Career Self-Efficacy

Hadi (2023) dan Wardhana & Harsono (2024) mengungkapkan bahwa *career self-efficacy* yang tinggi dapat memungkinkan karyawan menghadapi tantangan dengan optimis karena kepercayaan diri yang dimiliki, sehingga memperkuat motivasi kerja. Menurut penelitian Hasanah et al., (2021) *career self-efficacy* adalah salah satu bentuk pengaruh lain yang berdampak pada *intrinsic motivation*. Secara khusus, hasil penelitian mereka menunjukkan hubungan antara efikasi diri dan motivasi dalam proses pembelajaran. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi dan pengaruh yang signifikan antara *intrinsic motivation* dan *career self-efficacy*.

Hal ini berkaitan dengan teori Bandura (1991) dalam (Damanik et al., 2021) yang menyatakan bahwa Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi biasanya dapat mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang jelas dan kuat, emosi yang stabil, dan kemampuan yang membantu mereka sukses dalam kegiatan atau perilaku tertentu. Dengan adanya *intrinsic motivation* akan berpengaruh terhadap *career self-efficacy*, maka dalam penelitian ini di ajukan hipotesis yaitu :

H2 : *Intrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap terhadap *Career Self-Efficacy*

2.2.3 Pengaruh *Religious Coping* terhadap *Career Self-Efficacy*

Menurut penelitian Duffy dan Blustein (2005) keagamaan intrinsik dan kesadaran spiritual secara signifikan berperan dalam memprediksi *career decision self-efficacy*, yaitu kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menentukan pilihan karir. Orang yang mengaplikasikan *religious coping* secara

intrinsik, yang berlandaskan motivasi internal dan hubungan spiritual yang mendalam dengan Tuhan, umumnya memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menentukan jalur karir dan lebih bersedia menjajaki berbagai pilihan karir.

Tingkat dukungan sosial dan dukungan agama seseorang, yang diukur dengan dukungan Tuhan dan dukungan komunitas agama, berkorelasi signifikan dengan CDSE (Duffy, R.D., 2006). Dukungan ini berperan sebagai sumber kekuatan psikologis yang membantu individu merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menghadapi tantangan karir.

Dengan adanya *Religious Coping* akan berpengaruh terhadap *Career Self-Efficacy*, maka dalam penelitian ini di ajukan hipotesis yaitu :

H3 : *Religious Coping* berpengaruh positif terhadap terhadap *Career Self-Efficacy*

2.2.4 Pengaruh Academic Engagement terhadap Career Self-Efficacy

Menurut (Nugraheni et al., 2021) *academic engagement* yang tinggi biasanya mendorong individu untuk bersikap proaktif dalam pengembangan karier, sehingga memperkuat *career self-efficacy*. Penelitian tambahan (Putri & Alwi, 2023) mengungkapkan bahwa *career self-efficacy* berperan positif dalam meningkatkan *student engagement*, yang termasuk dalam kategori *academic engagement*. Dengan demikian, peningkatan *academic engagement* melalui peningkatan kepercayaan diri akademik juga dapat secara tidak langsung memperkuat *career self-efficacy*.

H4 : *Academic Engagement* berpengaruh positif terhadap *Career Self-Efficacy*

2.2.5 Pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *Career Readiness*

Menurut hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah bahwa *intrinsic motivation* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan dalam berkarir. Dorongan internal yang dikenal sebagai *intrinsic motivation*, yang didasarkan pada minat, kepuasan, atau tantangan pribadi, telah terbukti meningkatkan keaktifan individu dalam merancang dan mempersiapkan jalur karir mereka. (Gunawan et al., 2021).

Hasil penelitian (Utami, 2024) mengindikasikan bahwa motivasi dari dalam diri, seperti ketekunan dan pandangan ke depan, sangat berpengaruh terhadap *career readiness* mahasiswa. Selain itu, *intrinsic motivation* juga mendukung pengembangan profesional dan komitmen pribadi terhadap pertumbuhan karir (Ardianto et al., 2024). Dengan demikian, dapat diajukan hipotesis bahwa semakin tinggi *intrinsic motivation* seseorang, maka tingkat *career readiness* juga akan semakin tinggi.

H5 : *Intrinsic Motivation* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*

2.2.6 Pengaruh *Religious Coping* terhadap *Career Readiness*

Berdasarkan data empiris dan teori yang ada, dapat diasumsikan bahwa *religious coping* memiliki dampak positif terhadap kesiapan dalam berkarir. Dengan menggunakan *religious coping*, individu dapat mengatasi stres dan tantangan hidup melalui nilai, keyakinan, dan praktik keagamaan, yang terbukti meningkatkan ketahanan mental, kepercayaan diri, dan kemampuan mereka untuk beradaptasi di dunia kerja (Alundari & Rini, 2023). Studi terbaru mengungkapkan bahwa mengintegrasikan nilai-nilai religius seperti kejujuran, integritas, dan rasa

syukur tidak hanya membimbing moral tetapi juga meningkatkan kesiapan individu dalam membuat keputusan karir yang etis dan berkelanjutan (Lips-Wiersma, M., 2002).

Selain itu, penerapan strategi *religious coping* yang positif menunjukkan hubungan yang positif dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, pengelolaan stres yang lebih baik, dan peningkatan *self-efficacy* dalam pengambilan keputusan karir. Sehingga, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah: "Semakin tinggi tingkat *religious coping* pada individu semakin meningkat juga *career readiness* yang dimiliki"

H6 : *Religious Coping* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*

2.2.7 Pengaruh Academic Engagement terhadap Career Readiness

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disusun hipotesis bahwa *academic engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *career readiness*. Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat aktif dalam kegiatan akademik biasanya menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan karir yang lebih baik, yang secara langsung meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi karir secara keseluruhan (Febriana, 2022).

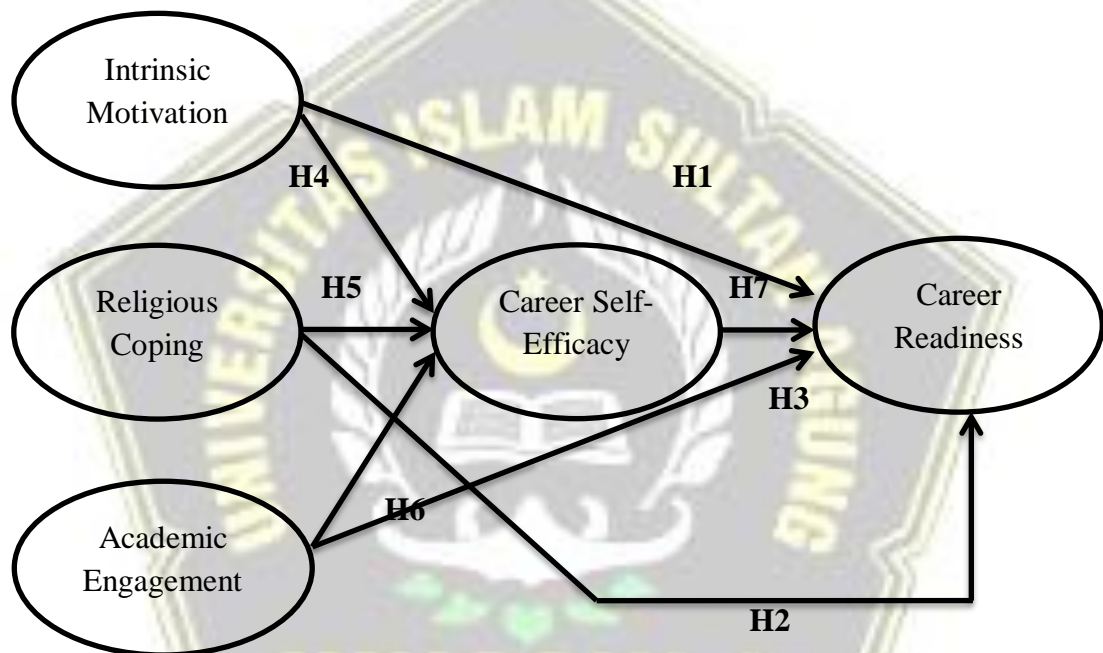
Selain itu, *academic engagement* yang mendalam juga memiliki korelasi dengan motivasi yang meningkat, pengembangan soft skills, dan kesiapan mental untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. (Di et al., 2023) Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah: "Semakin tinggi *academic engagement* seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat *career readiness* yang dimiliki."

H7 : *Academic Engagement* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*

2.3 Model Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian atau model empiris yang digunakan dalam studi ini ditunjukkan dalam Gambar 2. 1:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Kerangka penelitian ini menjelaskan bahwa *Career Readiness* pada mahasiswa di suatu universitas dipengaruhi oleh penerapan variabel independen, yaitu *Intrinsic Motivation*, *Religious Coping*, dan *Academic Engagement* melalui peran *Career Self-Efficacy* sebagai intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang didasari oleh filsafat positivisme dalam meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan angka yang didapat dari kuesioner yang terstruktur untuk menilai setiap variabel (Sugiyono, 2018). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, menguji hipotesis, serta menjelaskan hubungan kausal antar variabel secara lebih terorganisir. Metode kuantitatif juga memungkinkan hasil penelitian untuk berlaku secara umum pada populasi yang lebih besar. Adapun pendekatan yang diterapkan yaitu *explanatory research*, jenis penelitian ini bertujuan tidak hanya berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel, tetapi juga untuk menguji dan menjelaskan pengaruh serta peran mediasi yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut Creswell (2013). Dalam penelitian ini, hubungan yang akan diteliti peran *career self-efficacy* (Z) sebagai mediator antara *intrinsic motivation* (X1), *religious coping* (X2), dan *academic engagement* (X3) terhadap *career readiness* mahasiswa (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua elemen yang berfungsi sebagai objek dan subjek dalam sebuah penelitian, yang memiliki sifat dan karakteristik spesifik (Sulistiyowati, 2017). Menurut Nur Fitria & Emy Prastiwi, (2022) pentingnya memahami populasi dan teknik sampling dalam penelitian kuantitatif karena

berpengaruh besar terhadap keabsahan hasil penelitian. Pemahaman konsep ini merupakan landasan utama bagi mahasiswa selama menempuh pendidikan S1. Penelitian ini menggunakan populasi yang merupakan mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang.

Sebuah sampel adalah sekelompok individu yang diambil dari populasi. Sampel ini berfungsi untuk mewakili kelompok yang lebih besar dalam suatu penelitian dan digunakan sebagai data untuk mencapai kesimpulan dari studi yang dilakukan (Amin et al., 2023). Dalam studi ini, sampel diperoleh dengan memakai metode *non-probability sampling* dan menggunakan teknik *convenience sampling*. Berdasarkan buku pedoman karya Hair et al., (2014) ukuran sampel minimum bisa dihitung dengan cara mengalikan jumlah indikator dengan angka 8. Dalam penelitian ini terdapat 19 indikator, maka dihasilkan kebutuhan minimum sebanyak 152 sampel.

3.3 Sumber dan jenis data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama untuk keperluan penelitian tertentu, seperti melalui wawancara, survei, observasi, atau eksperimen (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form dengan jangkauan responden yang sangat luas sesuai variabel yang diteliti, yaitu intrinsic motivation (X1), religious coping (X2), academic engagement (X3), career readiness (Y), dan career self-efficacy (Z). Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber yang telah ada sebelumnya, kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk

melengkapi atau mendukung studi mereka. Data sekunder dapat dari informasi pendukung pada penelitian sebelumnya seperti jurnal penelitian yang sudah dilakukan, laporan statistik, buku, website, platform online, dan lainnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan *Google Form*. Kuesioner ini berisi berbagai pernyataan yang berkaitan dengan penelitian, sehingga tanggapan yang diperoleh dari responden adalah data yang akurat. Penggunaan skala Likert berfungsi sebagai metode pengukuran dalam menafsirkan jawaban dari responden. Skala ini mencakup sejumlah pertanyaan dan opsi jawaban, sehingga dikategorikan sebagai skala majemuk. Pilihan menunjukkan apakah responden setuju atau tidak setuju dengan konsep tertentu. Secara sederhana, kita dapat menyampaikan emosi, sikap, keyakinan, atau pandangan responden karena mereka menunjukkan perasaan positif atau negatif terhadap suatu konsep melalui pilihan yang paling mencerminkan perasaan mereka (Likert, 1932; Weiss et al., 2016). Dalam penelitian ini, rentang skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, dengan angka 1 menandakan "sangat tidak setuju" dan angka 5 menandakan "sangat setuju" terhadap pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 3.1 Skala Kuesioner

NO	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4

5	Sangat Setuju	5
---	---------------	---

3.5 Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *academic engagement* sebagai variabel *independen* / bebas, *career self-efficacy* sebagai variabel *intervening* / mediasi, dan *career readiness* sebagai variabel *dependen* / terikat. Definisi operasional dan indikator pada variabel yang digunakan terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel DOV	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Intrinsic Motivation</i> (X1)	<i>Intrinsic motivation</i> adalah konsep utama dalam psikologi yang menunjukkan bahwa seseorang terdorong melakukan suatu kegiatan karena merasa tertarik, senang, atau mendapatkan kepuasan pribadi dari aktivitas tersebut, bukan karena adanya insentif atau tekanan dari luar. (Ryan & Deci, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Autonomy</i> 2. <i>competence</i> 3. <i>relatedness</i> 	1=STS 2=TS 3=N 4=S 5=SS
<i>Religious Coping</i> (X2)	<i>Religious coping</i> adalah strategi yang digunakan seseorang untuk menghadapi dan mengelola masalah hidup serta tekanan dengan mengandalkan kepercayaan, perilaku, dan ritual keagamaan. (Khair, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Finding Meaning</i> 2. <i>Obtaining Control</i> 3. <i>Comfort and Closeness to God</i> 4. <i>Achieving Intimacy with Others</i> 	1=STS 2=TS 3=N 4=S 5=SS

		5. <i>Transforming Life</i>	
<i>Academic Engagement</i> (X3)	<i>Academic engagement</i> dapat dilihat dari usaha individu dalam memahami, menganalisis, dan memproses informasi secara mendalam, serta kemampuan mereka dalam berpikir kritis dan menyelesaikan masalah (Fredricks et al., 2004).	1. <i>Behavioral Engagement</i> 2. <i>Emotional Engagement</i> 3. <i>Cognitive Engagement</i>	1=STS 2=TS 3=N 4=S 5=SS
<i>Career Self-Efficacy</i> (Z)	<i>Career self-efficacy</i> kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk melaksanakan berbagai tugas dan aktivitas yang terkait dengan pengembangan dan pengelolaan karir secara efektif (Albert Bandura, 1997).	1. <i>Self-efficacy beliefs</i> 2. <i>Outcome Expectations</i> 3. <i>Personal Goals</i>	1=STS 2=TS 3=N 4=S 5=SS
<i>Career Readiness</i> (Y)	<i>Career Readiness</i> kemampuan lulusan baru dalam menguasai keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Makki, 2015)	1. <i>Career planning</i> 2. <i>Career exploration</i> 3. <i>Decision making</i> 4. <i>World of work information</i>	1=STS 2=TS 3=N 4=S 5=SS

3.6 Teknik Analisa

Penelitian ini menganalisis rancangan dan hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak Smart PLS 3.0. Dalam penelitian ini, SEM-PLS digunakan untuk mengetahui

pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel laten serta menilai kesesuaian model secara keseluruhan. Seluruh proses analisis dilakukan secara terencana dan sistematis untuk memastikan bahwa model yang diusulkan memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang diperlukan dalam penelitian kuantitatif.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:226) Penggunaan analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang data yang terkumpul secara objektif tanpa menggeneralisasi hasilnya. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk tabel dan didiskusikan secara deskriptif. Informasi dikumpulkan berdasarkan jawaban yang diisi oleh responden pada pertanyaan dalam kuesioner hasil distribusi.

3.6.2 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

3.6.2.1 Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk menilai seberapa baik indikator terkait dengan konstruk atau variabel laten yang diukur (Ghozali, 2016). Dua jenis validitas yang ada dalam PLS SEM adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen menandakan bahwa indikator-indikator tersebut secara bersama-sama mewakili satu variabel laten dan fondasinya. Nilai rata-rata varian yang diekstraksi dapat digunakan untuk menunjukkan undimensionalitas yang mendukung perwakilan tersebut.

- ***Loading Factor (Outer Loading)***

Ghozali & Latan (2014) berpendapat bahwa loading factor menunjukkan tingkat korelasi antara indikator dan konstruk laten. Nilai loading factor di atas 0,7 dianggap sebagai indikator yang ideal, menunjukkan bahwa indikator tersebut penting dalam pengukuran konstruk.

- ***Average Variance Extracted (AVE)***

Ghozali et al. (2015) menunjukkan bahwa nilai rata-rata communality dari variabel laten dalam model reflektif diukur oleh AVE. AVE harus memiliki nilai di atas 0,5, yang mengindikasikan bahwa faktor laten dapat menjelaskan setidaknya 50% dari varians indikatornya.

3.6.2.2 Discriminant Validity

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa tujuan dari validitas diskriminan adalah untuk menilai apakah konstruk tersebut berbeda secara signifikan dari konstruk lain. Pengujian dapat dilakukan dengan memastikan bahwa nilai loading indikator pada konstruk yang dituju melebihi nilai loading indikator pada konstruk lain.

3.6.2.3 Consistency Reliability

Reliabilitas menurut Arikunto (2010) adalah tingkat konsistensi hasil pengukuran saat pengukuran diulang pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas konsistensi bertujuan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian memberikan data yang stabil, konsisten, dan terpercaya ketika digunakan berulang dalam kondisi yang sama. Ada dua metode yang digunakan dalam perhitungan uji reliabilitas instrumen dalam *Partial Least Squares* (PLS).

- ***Composite reliability***

Reliabilitas suatu variabel dinyatakan cukup jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,6 atau 0,7 (Ghozali 2014,2016).

- ***Cronbach's alpha***

Menurut Sugiyono (2018) instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *cronbach's alpha* mencapai minimal 0,6. Sebaliknya, jika kurang dari angka tersebut, instrumen tidak *reliable*.

3.6.3 Analisis Model Struktural (Inner Model)

3.6.3.1 Coefficient of Determination (R-Square)

Statistik ini menilai seberapa besar perubahan pada variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independen dalam kerangka model regresi (Ghozali, 2016). Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dan semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Ghozali menekankan bahwa *Adjusted R-Square* adalah alat yang penting untuk mengatasi bias peningkatan R^2 yang disebabkan oleh penambahan variabel independen dalam model.

3.6.3.2 Effect Size (F-Square)

Ghozali (2016,2018) menjelaskan bahwa nilai *F-Square* berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai f^2 menurut Ghozali dan Winarso et al. menunjukkan ukuran efektivitas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- *F-square* = 0,35 menunjukkan pengaruh **besar**
- *F-square* = 0,15 menunjukkan pengaruh **sedang**
- *F-square* = 0,02 menunjukkan pengaruh **kecil**

3.6.3.3 Predictive Relevance (Q-Square)

Relevansi prediktif atau *Q-square* bertujuan untuk menilai seberapa efektif model struktural dalam memprediksi data observasi yang tidak termasuk dalam data pelatihan model. Dalam pengertian lain, *Q-Square* mengukur efektivitas model dalam memprediksi variabel endogen secara tepat dan relevan dalam konteks penelitian. Selanjutnya, Hair et al. (2011) dan beberapa peneliti lain mengadopsi interpretasi nilai *Q-Square* yang berikut:

- Nilai *Q-square* lebih dari 0,35 menunjukkan tingkat relevansi prediktif yang tinggi.
- Nilai *Q-square* sekitar 0,15 menunjukkan tingkat relevansi prediktif yang sedang.
- Nilai *Q-square* sekitar 0,02 menunjukkan tingkat relevansi prediktif yang cukup rendah.

3.7 Analisis Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Direct Effect

Direct effect adalah pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melibatkan variabel perantara ditunjukkan oleh koefisien jalur langsung dari X ke Y (Ghozali, 2014). Uji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* lalu dilanjutkan dengan *resampling* untuk membuktikan apakah objek yang diteliti berupa fakta atau teori (Anuraga et al, 2021). Beberapa kriteria dalam uji hipotesis yaitu :

1. Jika $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-values} < 0,05$ maka H_1 diterima karena variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika $t\text{-statistic} < 1,96$ dan $p\text{-values} > 0,05$ maka H_1 ditolak karena variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3.7.2 Analisis Indirect Effect

Uji mediasi berfungsi untuk mengukur efek mediasi yang ada, yang digunakan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang menunjukkan bagaimana peran variabel mediasi pada variabel *career self-efficacy* dapat dilihat dari nilai $p\text{-values}$:

- $P\text{-values} < 0,05$ bersifat signifikan dan terdapat pengaruh tidak langsung sehingga variabel *intervening* dianggap memainkan peran sebagai mediator.
- $P\text{-values} > 0,05$ bersifat tidak signifikan dan terdapat pengaruh secara langsung sehingga variabel *intervening* dianggap tidak memainkan peran sebagai mediator.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan mahasiswa dari fakultas non-kesehatan di salah satu Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang sebagai responden. Pemilihan responden dari fakultas non-kesehatan didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa di luar bidang kesehatan memiliki orientasi karier yang lebih beragam, baik di sektor profesional, akademik, maupun kewirausahaan, sehingga relevan untuk mengkaji kesiapan karier. Sebanyak 152 mahasiswa menjadi responden dalam penelitian ini dan terdiri dari mahasiswa aktif dengan semester minimal tiga, yang dianggap sudah memiliki pengalaman akademik, keterlibatan dalam organisasi, dan rencana karier di masa depan. Sebagian besar responden berusia antara 20 hingga 23 tahun, yang sesuai dengan usia produktif mahasiswa tingkat menengah sampai akhir.

Secara akademik, mahasiswa memiliki beragam pengalaman dalam kegiatan perkuliahan maupun organisasi, yang menunjukkan adanya variasi dalam tingkat keterlibatan akademik (*academic engagement*). Selain itu, identitas Perguruan Tinggi Islam yang menerapkan nilai *Birrul Walidain* yang menjunjung nilai etika dan akhlak, sehingga strategi *religious coping* turut berperan dalam menghadapi tantangan akademik maupun *career readiness*. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana peran *career self-efficacy* sebagai mediasi antara *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *academic engagement* terhadap *career readiness*

mahasiswa. Adapun deskripsi umum dari responden yang digunakan dalam penelitian ini yang dijabarkan pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Analisis Deskripsi Umum Responden

Rincian Responden	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	60	39,5%
Perempuan	92	60,5%
Usia		
19-20	40	26,3%
21-22	80	52,6%
23-24	32	21,1%
Angkatan Kuliah		
2022	47	30%
2023	40	26,3%
2024	65	42,8%
Jumlah	152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Analisis deskripsi umum responden yang tercantum dalam Tabel 4.1 menunjukkan bahwa peserta kuesioner terdiri dari 39,5% laki-laki dan 60,5% perempuan, dengan perempuan sebagai kategori yang paling dominan dalam penelitian ini. Responden yang mengisi kuesioner dengan rentang usia 19 – 20 tahun berjumlah 40 orang, diikuti oleh 80 orang dari rentang usia 21-22 tahun, dan sebanyak 32 orang berasal dari rentang usia 23 – 24 tahun. Berdasarkan kriteria angkatan kuliah, angkatan 2024 merupakan kelompok terbesar dalam sampel penelitian dengan proporsi 42,8%, disusul oleh angkatan 2022 sebanyak 30% dan angkatan 2023 sebanyak 26,3%.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel merupakan langkah untuk mengilustrasikan jawaban yang diperoleh dari responden penelitian. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap pernyataan yang mewakili variabel-variabel seperti *intrinsic motivation*, *religious coping*, *academic engagement*, *career self-efficacy*, dan *career readiness*. Agar dapat menampilkan gambaran umum dari jawaban responden, analisis deskriptif variabel diklasifikasikan ke dalam 3 kategori sesuai perhitungan yang telah ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skala nilai tertinggi} - \text{skala nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategori kelas yang digunakan dalam analisis deskriptif variabel dapat dilihat dari rentang nilai nilai :

- Rendah = 1 - 2.33 yaitu responden merasa tidak setuju dengan pernyataan indikator dari variabel yang disajikan pada kuesioner.
- Sedang = 2.34 - 3.67 yaitu responden merasa netral dengan pernyataan indikator dari variabel yang disajikan pada kuesioner.
- Tinggi = 3.68 - 5.00 yaitu responden merasa setuju dengan pernyataan indikator dari variabel yang disajikan pada kuesioner.

4.2.1 Variabel Intrinsic Motivation

Dalam penelitian ini, *intrinsic motivation* (IM) berperan sebagai variabel bebas yang terdiri dari 4 indikator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut

adalah tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada variabel *intrinsic motivation* dalam Tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Tabel Deskripsi Variabel *Intrinsic Motivation*

Indikator	Jawaban Responden					Keterangan	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Intrinsic Motivation</i>							
<i>Achievement</i>	0	0	11	84	57	4,30	Tinggi
<i>Recognition</i>	0	3	40	75	34	3,92	Tinggi
<i>Responsibility</i>	0	0	49	70	33	3,89	Tinggi
<i>Advancement / Promotion</i>	0	0	10	66	76	4,43	Tinggi
Total						4,14	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dari Tabel 4.2 mengenai deskripsi variabel *intrinsic motivation*, nilai rata-rata pengukuran responden adalah 4,14 dan termasuk dalam kategori Tinggi, yang menandakan bahwa mahasiswa salah satu Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang dari berbagai fakultas merasa bahwa *intrinsic motivation* mereka didorong oleh minat, kepuasan pribadi, dan keinginan untuk belajar dan memperoleh pengalaman baru, bukan semata-mata karena pengaruh eksternal. Pada pernyataan “Saya ingin terus mengembangkan kemampuan diri saya”, indikator tertinggi adalah *Advancement / Promotion* dengan nilai 4,43. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi responden untuk pengembangan diri secara terus-menerus cukup kuat. Dalam variabel ini, *Responsibility* adalah indikator terendah dengan nilai 3,89 pada pernyataan “Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya”. Meskipun indikator ini merupakan yang paling rendah dalam variabel *intrinsic motivation*, indikator ini tetap masuk ke dalam kategori Tinggi, menandakan bahwa responden merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

4.2.2 Variabel Religious Coping

Penggunaan *religious coping* (RC) dalam studi ini berfungsi sebagai variabel independen (X) dan terdiri dari 5 indikator. Dari penelitian yang telah dilaksanakan, dibawah ini adalah jawaban para responden terhadap setiap pertanyaan mengenai variabel *religious coping* yang terlihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Tabel Deskripsi Variabel *Religious coping*

Indikator <i>Religious Coping</i>	Jawaban Responden					Keterangan	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Finding Meaning</i>	0	1	27	73	51	4,14	Tinggi
<i>Obtaining Control</i>	0	0	10	87	55	4,3	Tinggi
<i>Comfort and Closeness to God</i>	0	0	14	65	73	4,39	Tinggi
<i>Achieving Intimacy with Others</i>	1	0	7	82	62	4,34	Tinggi
<i>Transforming Life</i>	1	2	17	67	65	4,27	Tinggi
Total						4,29	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan analisis variabel *religious coping* yang terdapat pada Tabel 4.3, diperoleh rata-rata tanggapan dari responden yaitu 4,29. Nilai ini termasuk dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa mahasiswa percaya bahwa *religious coping* yang dilakukan oleh setiap individu memiliki dampak positif. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *Comfort and Closeness to God* yang mencatat 4,39 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya merasa dekat dan mendapatkan ketenangan dari Tuhan ketika menghadapi kesulitan”. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah dalam variabel ini adalah *Finding Meaning*, dengan nilai 4,14 untuk pernyataan “Saya berusaha memahami masalah yang saya hadapi sebagai bagian dari rencana Tuhan”. Meskipun menjadi indikator dengan nilai terendah dalam *religious coping*, indikator ini tetap berada dalam kategori Tinggi,

membuktikan bahwa responden merasa perlu memahami bahwa masalah yang mereka hadapi adalah bagian dari rencana Tuhan.

4.2.3 Variabel Academic Engagement

Academic Engagement (AE) dalam studi ini diidentifikasi sebagai variabel independen (X) yang terdiri dari tiga indikator. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, berikut adalah tanggapan dari responden mengenai setiap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel *academic engagement* yang terdapat pada Tabel 4. 4:

Tabel 4.4 Tabel Deskripsi Variabel *Academic Engagement*

Indikator	Jawaban Responden					Keterangan	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Academic Engagement</i>							
<i>Behavioral Engagement</i>	0	1	19	71	61	4,26	Tinggi
<i>Emotional Engagement</i>	2	13	53	55	29	3,63	Tinggi
<i>Cognitive Engagement</i>	0	2	8	58	84	4,47	Tinggi
Total						4,12	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Menurut analisis pada deskripsi variabel *academic engagement* yang terdapat dalam Tabel 4. 4, rerata nilai responden menunjukkan angka 4,12, yang masuk dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa percaya *academic engagement* yang dilakukan masing-masing individu memiliki potensi positif. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *cognitif engagement*, yang meraih angka 4,47 (kategori Tinggi) pada pernyataan “Saya berusaha maksimal untuk memahami materi kuliah dengan baik. ” Di sisi lain, indikator yang mendapatkan nilai terendah dalam variabel ini adalah *emotional engagement*, dengan nilai 3,63 pada pernyataan “Saya merasa bahagia dan tertarik selama proses belajar. ”

Walaupun indikator ini menjadi yang terendah dalam *academic engagement*, masih termasuk dalam kategori Tinggi, yang menandakan bahwa responden merasa senang dan berminat saat belajar.

4.2.4 Variabel Career Self-Efficacy

Career self-efficacy (CE) di dalam studi ini berfungsi sebagai variabel independen (X) yang memiliki tiga indikator. Hasil dari penelitian menunjukkan jawaban dari responden mengenai setiap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel *career self-efficacy*, yang dapat dilihat pada Tabel 4. 5:

Tabel 4.5 Tabel Deskripsi Variabel *Career self-efficacy*

Indikator	Jawaban Responden					Keterangan	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Career Self-Efficacy</i>							
<i>Self-efficacy beliefs</i>	0	1	31	86	34	4,01	Tinggi
<i>Outcome Expectations</i>	0	0	15	55	82	4,44	Tinggi
<i>Personal Goals</i>	0	0	32	81	39	4,05	Tinggi
Total						4,17	Tinggi

Mengacu pada analisis deskripsi variabel *career self-efficacy* yang terdapat di Tabel 4.4, rata-rata nilai yang diperoleh dari responden adalah 4,17 yang terklasifikasi dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para responden, yang merupakan mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang dari berbagai fakultas, meyakini bahwa *career self-efficacy* yang dilakukan oleh masing-masing individu memiliki dampak positif. Indikator tertinggi yang dicatat adalah *Outcome Expectations* dengan nilai 4,44 (kategori Tinggi) untuk pernyataan “Saya akan merasa bangga terhadap diri sendiri jika berhasil mencapai karir yang diinginkan”. Di sisi lain, indikator terendah dalam variabel ini adalah

Self efficacy beliefs dengan nilai 4,01 untuk pernyataan “Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan”. Meskipun menjadi indikator dengan nilai terendah dalam variabel *career self-efficacy* kategori ini tetap berada pada level Tinggi, yang menunjukkan bahwa responden tetap merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4.2.5 Variabel Career Readiness

Career readiness (CR) berfungsi sebagai variabel independen (X) dalam penelitian ini, yang mencakup 4 indikator. Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah tanggapan para responden terhadap setiap pertanyaan mengenai variabel *career readiness* yang dapat dilihat pada Tabel 4. 6:

Tabel 4.6 Tabel Deskripsi Variabel *Career Readiness*

Indikator <i>Career Readiness</i>	Jawaban Responden					Keterangan	
	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
<i>Career planning</i>	0	5	55	53	39	3,83	Tinggi
<i>Career exploration</i>	0	3	32	80	37	3,99	Tinggi
<i>Decision making</i>	0	1	16	91	44	4,17	Tinggi
<i>World of work information</i>	0	1	18	84	49	4,19	Tinggi
Total						4,05	Tinggi

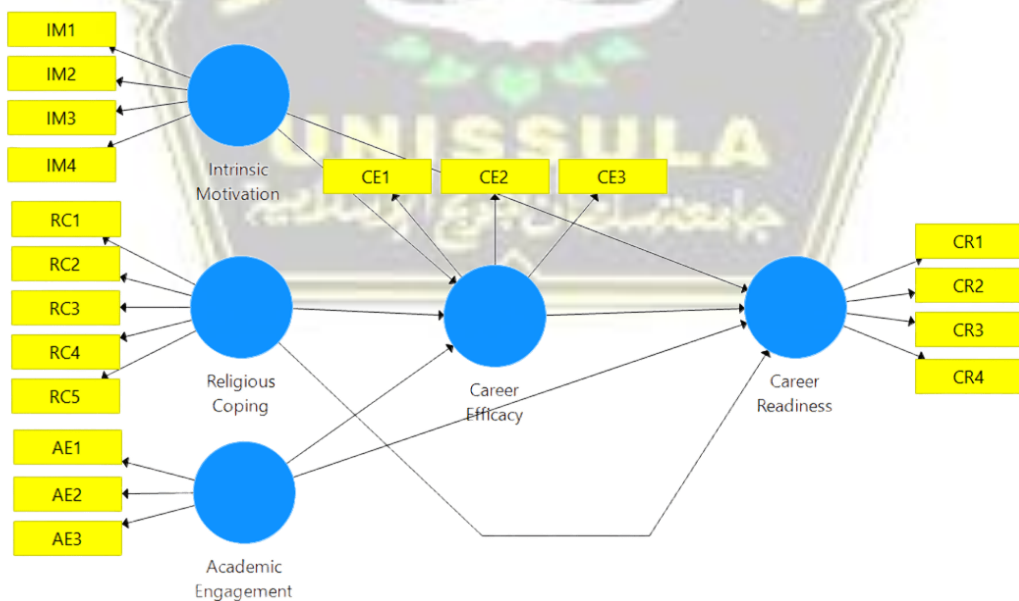
Berdasarkan analisis terhadap deskripsi variabel *career readiness* yang tertera di Tabel 4. 6, diperoleh nilai rata-rata respons dari para peserta yaitu 4,05, yang termasuk dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa mengakui *career readiness* yang dimiliki setiap individu memiliki dampak positif. Indikator yang paling tinggi adalah informasi dunia kerja dengan nilai 4,19 (kategori Tinggi) pada pernyataan "Saya menyadari tantangan dan peluang yang ada di dunia kerja saat ini. " Sementara itu, indikator yang memiliki nilai terendah

adalah perencanaan karir, yang meraih nilai 3,83 pada pernyataan "Saya memiliki gambaran yang jelas tentang rencana karir beberapa tahun ke depan. " Meskipun indikator ini merupakan yang terendah dalam variabel *career readiness*, tetap berada dalam kategori Tinggi, yang menandakan bahwa responden tetap memiliki pemahaman yang baik tentang rencana karir mereka di masa mendatang.

4.3 Analisis Uji Outer Model

Metode analisis data yang berikutnya adalah pengujian model pengukuran atau outer model untuk menilai hubungan antara setiap indikator dan variabel laten yang ada. Dalam pengujian ini, validitas dan keandalan indikator dibandingkan dengan variabelnya dengan mengevaluasi nilai *convergeny validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Untuk melakukan analisis pada pengujian outer model, dibutuhkan gambaran estimasi dari model penelitian:

Gambar 4.1 Estimation Model

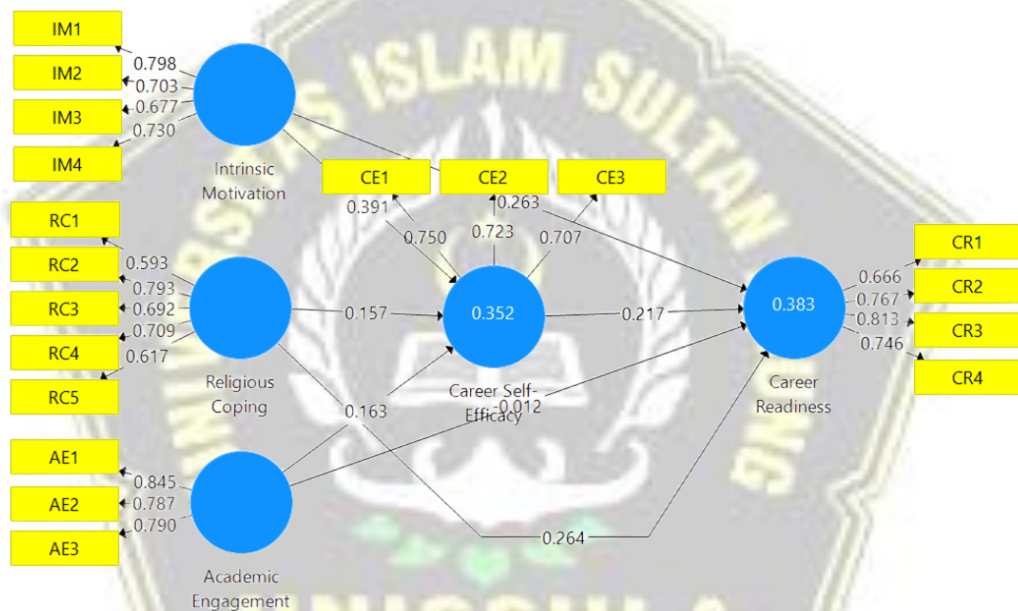


Sumber: Output SmartPLS, 2025

4.3.1 Convergent Validity

Convergent validity merupakan langkah yang dilakukan untuk mengecek seberapa valid indikator yang membentuk variabel penelitian. Indikator yang tidak relevan akan dihapus sebelum analisis lebih mendalam dilakukan. Berikut adalah hasil pengujian model luar yang diperoleh melalui penggunaan SmartPLS 3.0:

Gambar 4.2 *Estimation Model Sebelum Outlier*



Sumber: Output SmartPLS, 2025

Untuk menilai *convergent validity*, kita bisa melihat nilai *outer loading*. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu indikator valid secara konvergen adalah jika *loading factor*-nya $\geq 0,6$ (Hair et al. , 2017 dan Chin, 1998). Nilai ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan konstruk laten. Hasil dari pengujian *convergent validity* dapat dilihat pada tabel analisis di bawah ini:

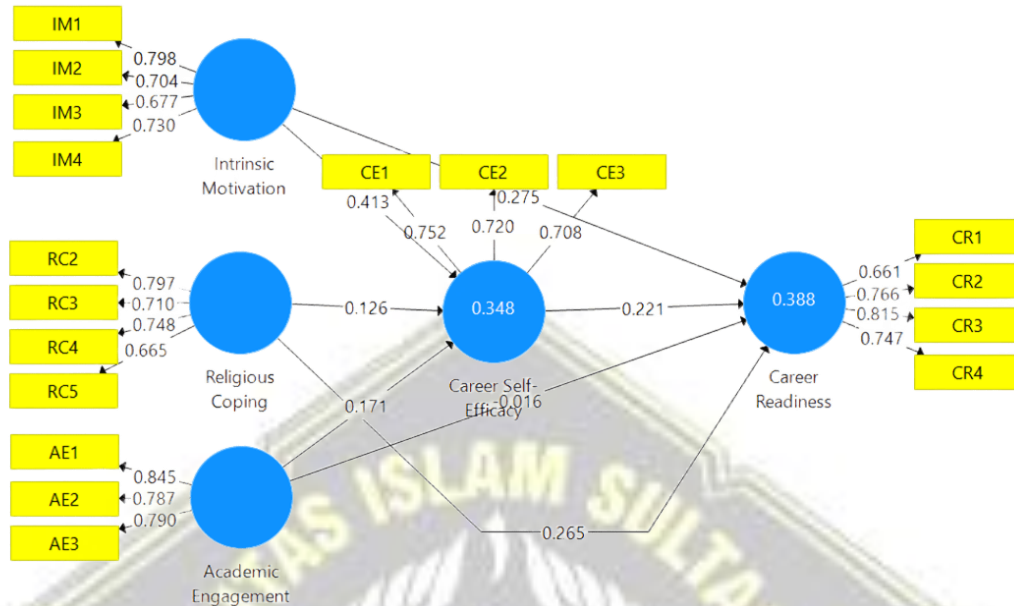
Tabel 4.7 Nilai *Outer Loading* sebelum *Outlier*

	AE	CE	CR	IM	RC
AE1	0.845				
AE2	0.787				
AE3	0.790				
CE1		0.750			
CE2		0.723			
CE3		0.707			
CR1			0.666		
CR2			0.767		
CR3			0.813		
CR4			0.746		
IM1				0.798	
IM2				0.703	
IM3				0.677	
IM4				0.730	
RC1					0.593
RC2					0.793
RC3					0.692
RC4					0.709
RC5					0.617

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4. 7 yang menggunakan SmartPLS 4, nilai *outer loading* menunjukkan bahwa ada indikator yang dianggap tidak valid. Hal ini terjadi karena nilai *outer loading* yang diperoleh kurang dari 0,6. Oleh karena itu, indikator tersebut perlu dihapus sebagai *outlier* sebelum melakukan analisis model ke tahap berikutnya. Indikator yang dihapus adalah *Transforming Life* yang memiliki kode RC1 pada variabel *religious coping*, dengan skor *outer loading* sebesar 0,593. Setelah mengeluarkan *outlier* dari indikator yang dihapus, hasil model penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.3:

Gambar 4.3 Estimation Model setelah Outlier



Sumber: Output SmartPLS, 2025

Nilai dari *outer loading* yang diperoleh dari *outlier* terlihat di Tabel 4. 8 seperti di bawah ini:

Tabel 4.8 Nilai *Outer Loading* setelah *Outlier*

	AE	CE	CR	IM	RC
AE1	0.846				
AE2	0.785				
AE3	0.790				
CE1		0.745			
CE2		0.727			
CE3		0.708			
CR1			0.679		
CR2			0.782		
CR3			0.812		
CR4			0.722		
IM1				0.679	

IM2	0.782	
IM3	0.812	
IM4	0.722	
RC2		0.797
RC3		0.703
RC4		0.677
RC5		0.665

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan informasi dari nilai *outer loading* yang tercantum dalam Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa semua indikator menunjukkan tingkat *convergent validity* yang memuaskan dalam mengukur masing-masing konstruksinya. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diuraikan dalam Tabel 4. 9:

Tabel 4.9 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Academic Engagement	0.652	Valid
Career Self-Efficacy	0.528	Valid
Career Readiness	0.564	Valid
Intrinsic Motivation	0.531	Valid
Religious Coping	0.505	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Menurut Tabel 4.9 tentang nilai *Average Variance Extracted* (AVE), semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dengan nilai AVE lebih dari 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut valid dan memiliki *convergent validity* yang baik.

4.3.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan proses yang dilakukan untuk menguji keabsahan dari setiap instrumen penelitian dalam merepresentasikan konstruksinya dengan cara menunjukkan bahwa masing-masing tidak berhubungan dengan konstruk lainnya. Untuk menguji *discriminant validity*, kita dapat melihat nilai *loadings* yang terdapat dalam tabel *cross loadings*. Sebuah indikator dianggap valid untuk variabelnya jika nilai *loadings* indikator relatif lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain. Hasil analisis *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 4.10 berdasarkan tabel *cross loadings* berikut:

Tabel 4.10 Nilai *Cross Loadings*

	Academic Engagement	Career Self-Efficacy	Career Readiness	Intrinsic Motivation	Religious Coping
AE1	0.846	0.356	0.240	0.279	0.327
AE2	0.785	0.295	0.153	0.285	0.394
AE3	0.790	0.276	0.308	0.308	0.422
CE1	0.304	0.745	0.375	0.409	0.308
CE2	0.336	0.727	0.345	0.406	0.460
CE3	0.185	0.708	0.336	0.375	0.344
CR1	0.019	0.287	0.679	0.293	0.220
CR2	0.194	0.409	0.782	0.431	0.335
CR3	0.331	0.387	0.812	0.485	0.437
CR4	0.280	0.355	0.722	0.385	0.500
IM1	0.255	0.433	0.477	0.798	0.471
IM2	0.232	0.303	0.335	0.703	0.390
IM3	0.177	0.398	0.370	0.677	0.373
IM4	0.375	0.442	0.380	0.731	0.587
RC2	0.261	0.341	0.298	0.457	0.654
RC3	0.337	0.477	0.401	0.509	0.845
RC4	0.318	0.308	0.365	0.475	0.697
RC5	0.449	0.295	0.395	0.343	0.628

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Melihat Tabel 4.10, nilai *loading* indikator untuk tiap variabel laten memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan tabel variabel lain. Ini menandakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap valid karena memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.3 Consistency Realibility

Consistency realibility adalah langkah yang dilakukan dalam penelitian untuk menguji keandalan variabel berdasarkan indikator-indikator yang ada. Uji ini bertujuan untuk menilai ketepatan serta konsistensi jawaban dari responden sesuai dengan pernyataan yang ditawarkan. Untuk menganalisis *Consistency realibility*, kita bisa melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang tertera pada Tabel 4. 11.

Tabel 4.11 Analisis Nilai *Composite Realibility*

Variabel	<i>Composite Realibility</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Academic Engagement	0.849	0.735	Valid
Career Self-Efficacy	0.771	0.555	Valid
Career Readiness	0.837	0.743	Valid
Intrinsic Motivation	0.819	0.706	Valid
Religious Coping	0.801	0.671	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Menurut Tabel 4.11, nilai *composite realibility* untuk setiap variabel, yaitu *academic engagement* (0.849), *career self-efficacy* (0.771), *career readiness* (0.837), *intrinsic motivation* (0.819), dan *religious coping* (0.801) menunjukkan angka yang lebih tinggi dari 0.7. Di samping itu, sebuah kuesioner dianggap dapat diandalkan jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.5. Sebaliknya, jika nilainya

kurang dari 0.5 maka instrumen tersebut tidak dapat diandalkan (Nunnally, dalam Ghozali, 2011). Semua lima variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur model.

4.4 Anisis Uji *Inner Model*

Uji *inner model* dalam adalah langkah untuk menilai hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam studi ini. Untuk mengevaluasi kesesuaian dan kelayakan model dalam meramalkan hasil penelitian, kita bisa melihat hasil uji *inner model* dalam melalui nilai *R-square*, *F-square*, dan *Q-square*.

4.4.1 Coefficient of Determination (R-square)

Uji nilai koefisien determinasi atau *r-square* bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen sesuai dengan model strukturnya. Dengan demikian, kita dapat memahami kekuatan dan dampak yang signifikan dari model yang sedang diteliti.

Tabel 4.12 Analisis Nilai *Coefficient of Determination*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Career Self-Efficacy	0.365	0.352
Career Readiness	0.347	0.334

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil perhitungan yang terlihat pada Tabel 4.12, dapat dijelaskan bahwa:

- a. *Career Self-Efficacy* memiliki nilai R² sebesar 0,365 dan Adjusted R² sebesar 0,352, yang menunjukkan bahwa antara 35,2% dan 36,5% variasi pada *Career Self-Efficacy* dapat dijelaskan oleh tiga variabel lain yang berkontribusi bersama. Sekitar 63,5% hingga 64,8% sisanya dijelaskan

oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau akibat pengukuran yang tidak tepat. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang tergolong moderat hingga lemah.

- b. *Career Readiness* memiliki $R^2=0,347$ dan Adjusted $R^2=0,334$. Artinya, antara 33,4% dan 34,7% variasi dalam *Career Readiness* dapat dijelaskan oleh tiga variabel yang berperan dalam model ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini juga mencakup pengaruh moderat.

4.4.2 Effect Size (F-square)

Effect size atau *f-square* digunakan dalam penelitian untuk menilai seberapa efektif model yang digunakan. Hal ini dilakukan dengan mengamati seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Ukuran efek dari nilai *f-square* terbagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi (0.35), sedang (0.15), dan rendah (0.02).

Tabel 4.13 Nilai F-square

Variabel	<i>Career Self-Efficacy</i>	<i>Career Readiness</i>
<i>Academic Engagement</i>	0.029	0.005
<i>Career Self-Efficacy</i>		0.064
<i>Career Readiness</i>		
<i>Intrinsic Motivation</i>	0.118	0.151
<i>Religious Coping</i>	0.040	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 yang menunjukkan nilai *effect size*, nilai *f-square* untuk variabel *intrinsic motivation* terkait variabel *career self-efficacy* adalah 0.118, sementara untuk variabel *intrinsic motivation* terhadap *career readiness* tercatat 0.151 dan ini termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, nilai *f-*

square untuk variabel *academic engagement* dan *religious coping* terkait *career self-efficacy* masing-masing adalah 0.029 dan 0.040, menandakan kategori lemah. Di sisi lain, nilai *f-square* variabel *academic engagement* dan *career self-efficacy* ditemukan masing-masing 0.005 dan 0.064, yang juga tergolong dalam kategori lemah.

4.4.3 Predictive Relevance (Q-square)

Uji relevansi prediktif atau *Q-square* dilakukan untuk menilai seberapa baik model penelitian yang diterapkan dalam hal prediksi. Jika nilai *Q-square* lebih besar dari 0, maka model yang digunakan menunjukkan kemampuan prediksi yang baik dan akurat. Namun, jika nilai *Q-square* kurang dari 0, maka model tidak menunjukkan kemampuan prediksi yang baik dan akurat. Dalam penelitian ini, penghitungan tingkat relevansi prediktif dilakukan dengan cara berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_{CE})(1 - R^2_{CR})] \\
 &= 1 - [(1 - 0.365)(1 - 0.347)] \\
 &= 1 - [(0.635)(0.653)] \\
 &= 0.585345
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai *Q-square* yang diperoleh dari penelitian ini adalah 0.585345. Ini menunjukkan bahwa relevansi prediktif yang bisa dijelaskan oleh model dalam penelitian ini berada pada tingkat yang baik, karena nilai *Q-square* lebih besar dari 0.

4.5 Uji Hipotesis (Bootstrapping)

4.5.1 Uji Direct Effect (Path Coefficient)

Uji hipotesis dalam penelitian adalah langkah untuk membuktikan asumsi yang ada tentang hubungan antara variabel-variabel, yang sebelumnya sudah dijadikan hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Proses pengujian ini adalah bagian dari pembuatan keputusan atau kesimpulan mengenai asumsi penelitian, apakah hasilnya diterima atau ditolak. Untuk itu, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* dan metode SEM-PLS pada aplikasi SmartPLS 3.

Tahap pengujian *direct effect* (*path coefficient*) merupakan bagian dari uji hipotesis yang menganalisis dampak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian *direct effect* dari penelitian dapat ditemukan pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14 Hasil Uji *Direct Effect* (*Path Coefficient*)

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sampel mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Result</i>
AE > CE	0.171	0.181	0.091	1.873	0.062	Tidak Signifikan
AE > CR	0.022	0.010	0.085	0.258	0.796	Tidak Signifikan
CE > CR	0.221	0.231	0.086	2.569	0.010	Signifikan
IM > CE	0.413	0.413	0.090	4.599	0.000	Signifikan
IM > CR	0.366	0.373	0.076	4.843	0.000	Signifikan
RC > CE	0.126	0.126	0.100	1.257	0.209	Tidak Signifikan
RC > CR	0.293	0.300	0.086	3.425	0.001	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Menurut Tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa hubungan langsung antara variabel melalui pengujian hipotesis *path coefficient* adalah:

1. Hubungan *Academic Engagement* terhadap *Career Self-Efficacy*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *academic engagement* mempengaruhi *career self-efficacy* dengan nilai sampel asli

sebesar 0.171. T-statistik yang diperoleh adalah 1.873 dan p-value yang tercatat adalah 0.062. Karena t-statistik yang diperoleh kurang dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05, maka H1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa “tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari *academic engagement* terhadap *career self-efficacy*”.

2. Hubungan *Academic Engagement* terhadap *Career Readiness*

Hasil dari pemeriksaan variabel *academic engagement* terhadap *career readiness* dalam studi ini menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0.022. Nilai t-statistik yang diperoleh adalah 0.258, dan p-values mencapai 0.796. Karena t-statistik berada di bawah 1.96 dan p-values lebih besar dari 0.05, maka H2 ditolak dengan penjelasan bahwa “tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *academic engagement* dan *career readiness*”.

3. Hubungan *Career Self-Efficacy* terhadap *Career Readiness*

Hasil dari pengujian variabel *career self-efficacy* terhadap *career readiness* dalam penelitian ini menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0.221. Nilai t-statistik yang diperoleh adalah 2.569 dan p-values-nya adalah 0.010. Dengan t-statistik di atas 1.96 dan p-values di bawah 0.05, maka H3 diterima dengan penjelasan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *career self-efficacy* dan *career readiness*. ”

4. Hubungan *Intrinsic Motivation* terhadap *Career Self-Efficacy*

Hasil dari pengujian variabel *intrinsic motivation* terkait *career self-efficacy* dalam penelitian ini menunjukkan nilai sampel asli mencapai 0.413. Nilai t-statistik yang didapat adalah 4.599 dan p-value tercatat sebesar 0.000.

Mengingat kategori t-statistik yang lebih besar dari 1.96 dan p-value yang kurang dari 0.05, maka H4 diterima dengan penjelasan bahwa “ada pengaruh positif dan berarti antara *intrinsic motivation* terhadap *career self-efficacy*”.

5. Hubungan *Intrinsic Motivation* terhadap *Career Readiness*

Hasil dari pengujian mengenai variabel *intrinsic motivation* yang berkaitan dengan *career readiness* dalam penelitian ini menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0.366, dengan t-statistik sebesar 4.843 dan p-value sebesar 0.000. Karena t-statistik lebih dari 1.96 dan p-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H5 diterima, yang menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *intrinsic motivation* terhadap *career readiness*”.

6. Hubungan *Religious Coping* terhadap *Career Self-Efficacy*

Hasil dari pengujian tentang pengaruh *religious coping* terhadap *career self-efficacy* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai contoh asli adalah 0.126, sementara t-statistic bernilai 1.257 dan p-value adalah 0.209. Karena t-statistic kurang dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05, maka H6 ditolak, yang berarti "Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *religious coping* dan *career self-efficacy*."

7. Hubungan *Religious Coping* terhadap *Career Readiness*

Hasil dari pengujian variabel *religious coping* yang berhubungan dengan *career readiness* dalam studi ini menunjukkan nilai sample asli sebesar 0.293, dengan t-statistic mencapai 3.425 dan *p-values* sebesar 0.001. Karena *t-statistic* lebih besar dari 1.96 dan *p-values* kurang dari 0.05, maka H7

diterima dan dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *religious coping* dan *career readiness*”.

4.5.2 Uji Indirect Effect (Specific)

Pengujian *indirect effect* adalah langkah dalam menguji hipotesis dengan melihat pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediator, yang dalam penelitian ini adalah *career self-efficacy*. Hasil dari pengujian *indirect effect* dapat dilihat pada Tabel 4. 15:

Tabel 4.15 Hasil Uji Specific Indirect Effect

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sampel mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Result</i>
AE > CE > CR	0.038	0.043	0.030	1.247	0.213	Tidak Signifikan
IM > CE > CR	0.091	0.094	0.039	2.323	0.021	Signifikan
RC > CE > CR	0.028	0.029	0.026	1.057	0.291	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dijelaskan bahwa melalui uji hipotesis *specific indirect effect*, hubungan tidak langsung antara variabel adalah:

1. Hubungan *Academic Engagement* terhadap *Career Readiness* melalui *Career Self-Efficacy*

Hasil penelitian tentang hubungan tidak langsung antara *academic engagement* dan *career readiness* melalui *career self-efficacy* menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0.038. Nilai t-statistic ditemukan sebesar 1.247 dan p-values adalah 0.213. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* tidak berperan signifikan dalam memediasi hubungan antara *academic engagement* dan *career readiness*.

2. Hubungan *Intrinsic Motivation* terhadap *Career Readiness* melalui *Career Self-Efficacy*

Hasil dari pengujian untuk melihat hubungan tidak langsung antara variabel *intrinsic motivation* dan *career readiness* melalui *career self-efficacy* menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0.091. Nilai t-statistik yang diperoleh adalah 2.323 dengan p-value sebesar 0.021. Dari sini, dapat ditarik kesimpulan bahwa *career self-efficacy* berperan secara signifikan dalam memediasi hubungan antara *intrinsic motivation* dan *career readiness*.

3. Hubungan *Religious Coping* terhadap *Career Readiness* melalui *Career Self-Efficacy*

Hasil dari pengujian hubungan tidak langsung antara variabel *religious coping* dan *career readiness* melalui *career self-efficacy* menunjukkan bahwa nilai sampel asli mencapai 0.028. Selain itu, nilai t-statistik yang diperoleh adalah 1.057, dan p-value yang dicatat adalah 0.291. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* tidak berperan secara signifikan dalam memediasi hubungan antara *religious coping* dan *career readiness*.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh *Intrinsic Motivation* terhadap *Career Readiness* mahasiswa

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan sebelumnya, *intrinsic motivation* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap *career readiness* mahasiswa, dengan t-statistic mencapai 4.843 dan p-

values sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang memengaruhi kesiapan kerja.

Intrinsic motivation adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas karena ketertarikan, kebahagiaan, atau kepuasan pribadi yang diperoleh dari aktivitas tersebut, bukan karena adanya dorongan atau tekanan dari luar. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan internal mahasiswa memiliki peranan krusial dalam persiapan mereka untuk masuk ke dunia kerja. Mahasiswa yang menunjukkan minat yang kuat dalam bidang studinya cenderung lebih aktif dalam mencari pengalaman yang relevan, mengikuti kegiatan pengembangan, serta bersikap proaktif dalam memperkuat kompetensi profesional. Oleh karena itu, berbagai program yang ada di kampus, seperti magang, KKN, PKM, pelatihan soft skills dan hard skills, serta seminar mengenai kesiapan karir, sangat penting untuk merangsang motivasi intrinsik ini.

Program-program tersebut tidak hanya memberikan pengalaman praktis yang meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun rasa percaya diri, kepuasan, dan minat yang lebih dalam pada dunia kerja yang akan dijalani. Ketika mahasiswa merasa bahwa kegiatan yang mereka lakukan memberikan makna dan berdampak positif bagi diri mereka sendiri maupun lingkungan sekitar, *intrinsic motivation* dalam diri mereka akan tumbuh secara alami, yang pada akhirnya akan memperkuat *career readiness*. Dengan kata lain, perpaduan antara motivasi dari dalam diri dan dukungan dari program pengembangan karier yang terencana menjadi elemen kunci bagi perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang

tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga siap secara mental, sosial, dan profesional untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Temuan dari pengujian hipotesis ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2021) dan Utami, (2024) yang menyatakan bahwa *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *career readiness* mahasiswa.

4.6.2 Pengaruh *Religious Coping* terhadap *Career Readiness* mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa *religious coping* memberikan dampak positif dan signifikan pada *career readiness* mahasiswa. Nilai t-statistic yang diperoleh adalah 3.425 dan p-values mencapai 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa *religious coping* berpengaruh terhadap *career readiness* mahasiswa.

Religious coping adalah cara yang dipakai individu untuk menghadapi serta mengelola tantangan hidup dan stres dengan mengandalkan keyakinan, tindakan, dan praktik keagamaan (Khair, 2022). Penelitian yang menunjukkan bahwa *religious coping* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career readiness* mahasiswa mencerminkan karakter kampus yang menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas akademik, yang dikenal dengan sebutan BUDAI. Budaya akademik Islam yang diterapkan di salah satu Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang, seperti kebiasaan beribadah di masjid, etika berinteraksi, dan penyatuan nilai tauhid dalam pembelajaran, secara tidak langsung membentuk pola pikir serta kesiapan mental mahasiswa untuk menghadapi tantangan di dunia karier.

Selain itu, keberadaan Pesantren Mahasiswa berperan sebagai tempat pengembangan karakter yang meningkatkan kemampuan coping religius dengan memperkuat aspek spiritual, kedisiplinan, dan pelatihan manajemen diri yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Program Tutorial Pendidikan Agama Islam (PAI) juga berfungsi sebagai cara sistematis untuk membangun pemahaman agama yang menyeluruh, membantu mahasiswa untuk menginternalisasi cara menghadapi tekanan dan ketidakpastian melalui pendekatan religius yang sehat. Melalui kegiatan seperti memperdalam pemahaman nilai-nilai keislaman, kebiasaan membaca Al-Qur'an dengan tartil, serta praktik ibadah yang benar dan teratur, program ini memperkuat dasar spiritual mahasiswa sehingga mereka mampu mengembangkan ketahanan diri dan keseimbangan mental dalam menghadapi dinamika kehidupan kampus. Selain itu, berbagai seminar keislaman yang diadakan secara berkala oleh kampus berkontribusi untuk memperluas wawasan keagamaan mahasiswa, meningkatkan kemampuan refleksi, dan memperkokoh ketahanan psikologis, sehingga mereka lebih siap secara emosional dan spiritual dalam merumuskan tujuan karier di masa depan. Dengan cara ini, seluruh ekosistem keislaman di kampus menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan *religious coping* yang pada akhirnya meningkatkan *career readiness* mahasiswa.

Hasil dari pengujian hipotesis ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Alundari & Rini, (2023) dan Lips-Wiersma, M., (2002) yang menyatakan bahwa peran *religious coping* memiliki dampak positif terhadap *career readiness* mahasiswa.

4.6.3 Pengaruh *Academic Engagement* terhadap *Career Readiness*

mahasiswa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, *academic engagement* tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier mahasiswa. Nilai *t-statistic* yang didapatkan adalah 0.258 dengan *p-values* sebesar 0.796. Hal ini menunjukkan bahwa *academic engagement* tidak berpengaruh terhadap *career readiness* mahasiswa.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan *academic engagement* terhadap *career readiness* mahasiswa mengisyaratkan bahwa partisipasi mahasiswa dalam kinerja akademik masih belum dapat diterjemahkan menjadi kesiapan karier yang memadai. Salah satu alasannya adalah keterlibatan mahasiswa di kelas yang masih rendah serta lebih berorientasi pada pemenuhan kewajiban akademik daripada pengembangan kompetensi. Banyak mahasiswa hanya hadir untuk memenuhi kehadiran, mendengarkan materi secara pasif, atau menyelesaikan tugas tanpa benar-benar memahami kaitannya dengan pengembangan karier. Hal ini ditunjang oleh orientasi akademik yang lebih fokus pada perolehan nilai, mengejar IPK tinggi, menyelesaikan tugas dengan cepat, dan lulus tepat waktu, sehingga proses belajar menjadi mekanistik dan kurang membuka kesempatan bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Lebih lanjut, bentuk *academic engagement* yang dominan bersifat teoritis dan tidak memberi pengalaman praktis juga menjadi faktor penting yang mengurangi pengaruh terhadap *career readiness*. Materi kuliah yang tidak

diimbangi dengan praktik lapangan, studi kasus nyata, atau simulasi profesional mengakibatkan mahasiswa kesulitan dalam menghubungkan teori dengan kebutuhan di industri. Ketika *academic engagement* tidak menyediakan pengalaman langsung yang dapat membangun kepercayaan diri dan kompetensi kerja, maka tidak mengherankan jika *academic engagement* tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap *career readiness*. Temuan ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk mengubah pendekatan pembelajaran agar lebih aplikatif, partisipatif, dan terhubung langsung dengan dunia profesional.

Hasil dari pengujian hipotesis ini menegaskan bahwa *academic engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *career readiness* mahasiswa. Temuan ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang melaporkan adanya pengaruh positif. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih berpengaruh pada *career readiness*, seperti pengalaman kerja, dukungan karier dari kampus, atau metode pengukuran yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa *academic engagement* saja tidak selalu cukup untuk meningkatkan *career readiness*.

4.6.4 Pengaruh Career Self-Efficacy terhadap Career Readiness mahasiswa

Berdasarkan pemaparan hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan sebelumnya, dapat diketahui bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career readiness* mahasiswa dengan nilai *t-statistic* 2.569 dan *p-value* 0.010. Hal ini menunjukkan bahwa *career self-efficacy* memberikan dampak pada *career readiness* para mahasiswa.

Career self-efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk mengelola dan melakukan tindakan yang diperlukan demi mencapai tujuan tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *career self-efficacy* mahasiswa, maka semakin siap mereka untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Penemuan ini sejalan dengan teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah faktor penting dalam memengaruhi perilaku yang berhubungan dengan karir. Dengan begitu, *career self-efficacy* menjadi dorongan internal yang menolong mahasiswa merasa lebih siap secara mental, pengetahuan, dan keterampilan untuk memasuki dunia profesional.

Beberapa program di kampus, seperti magang, job fair, sertifikasi kompetensi, dan bimbingan oleh alumni, memiliki peran besar dalam meningkatkan *career self-efficacy* mahasiswa. Job fair memberikan wawasan langsung tentang dunia kerja dan peluang untuk berinteraksi dengan berbagai perusahaan. Sertifikasi kompetensi meningkatkan kepercayaan diri melalui pengakuan resmi atas keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, mentoring oleh alumni memberi inspirasi, petunjuk, serta pengalaman nyata yang bisa memperkuat keyakinan mahasiswa pada kemampuan mereka untuk sukses dalam karir. Dengan adanya dukungan program-program ini, mahasiswa semakin termotivasi untuk mempersiapkan diri dengan lebih baik dalam menghadapi dunia profesional.

Hasil dari uji hipotesis ini juga konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sholikah et al., (2021), yang

menunjukkan bahwa *career self-efficacy* berdampak positif pada *career readiness* mahasiswa.

4.6.5 Peran *Career Self-Efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara *Intrinsic Motivation* dan *Career Readiness* mahasiswa.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa variabel *intrinsic motivation* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy*, di mana nilai *t-statistic* adalah 2.323 dan *p-values* mencapai 0.021. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* berperan penting dalam memperkuat hubungan antara *intrinsic motivation* dan *career readiness*.

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *intrinsic motivation* yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk merencanakan dan mengembangkan karier. *Career self-efficacy* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang mengubah dorongan internal menjadi kesiapan nyata untuk menghadapi dunia kerja. Dengan adanya motivasi dari dalam diri, seperti minat pribadi, keinginan untuk berkembang, dan kepuasan dalam belajar, mahasiswa lebih terpacu untuk menjelajahi peluang, menetapkan tujuan karier, serta meyakini bahwa mereka mampu meraih target tersebut. Keyakinan ini pada akhirnya meningkatkan kesiapan mereka dalam merancang langkah-langkah karier secara lebih fokus. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi tidaklah cukup tanpa disertai dengan rasa percaya diri terhadap kemampuan diri. Dengan kata lain, *career self-efficacy* memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan kesiapan karier, sehingga mahasiswa yang memiliki

motivasi internal yang kuat dan keyakinan pada kemampuan diri akan menunjukkan tingkat kesiapan karier yang lebih baik.

Hasil dari pengujian hipotesis ini sejalan dengan Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT) yang menekankan peranan penting dari efikasi diri dalam menentukan perilaku dan pencapaian individu. Hasil ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan oleh Sholikah et al., (2021) yang menyatakan bahwa *career self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *career readiness* mahasiswa. Oleh karena itu, tindakan untuk meningkatkan *career readiness* tidak hanya perlu fokus pada pengembangan *intrinsic motivation*, tetapi juga pada peningkatan efikasi diri mahasiswa melalui pelatihan, pengalaman praktis, dan bimbingan karier yang terstruktur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, variabel *intrinsic motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy* dengan nilai t-statistic sebesar 2.323 dan p-values sebesar 0.021. Dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *intrinsic motivation* terhadap *career readiness*.

4.6.6 Peran Career Self-Efficacy sebagai mediator dalam hubungan antara Religious Coping dan Career Readiness mahasiswa

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa variabel *religious coping* memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy*. Nilai t-statistic yang diperoleh adalah 1.057, dan p-values mencapai 0.291. Dari

sini, bisa diambil kesimpulan bahwa *career self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan dalam memiliki peran sebagai mediator antara *religious coping* dan *career readiness*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun penelitian dilakukan di lingkungan kampus Islam, *religious coping* tidak memberikan peningkatan yang signifikan terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy*. Salah satu kemungkinan hal ini terjadi adalah bahwa cara coping yang bersifat religius yang diterapkan oleh mahasiswa lebih berfungsi untuk menenangkan emosi atau memberikan rasa tenang, namun tidak secara langsung meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam kemampuan karier (*career self-efficacy*), serta tidak mendorong keterlibatan aktif dalam mempersiapkan karier. Selain itu, cara mahasiswa menginternalisasikan nilai-nilai agama bisa sangat bervariasi. Tidak semua mahasiswa mengaitkan praktik keagamaan dengan pengembangan diri atau perencanaan karier. Faktor lain yang mungkin juga berpengaruh adalah kurangnya pengalaman praktis atau kontak langsung dengan dunia kerja sehingga walaupun mahasiswa memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, hal tersebut tak selalu diterjemahkan menjadi rasa percaya diri dalam mengambil keputusan karier. Di sisi lain, meskipun dukungan dari institusi kampus berbasis Islam, fokusnya mungkin lebih pada aspek spiritual dan akademik, bukan pada strategi konkret yang dapat meningkatkan *career self-efficacy*. Alhasil, efek mediasi dari *career self-efficacy* tidak terlihat signifikan. Maka dari itu, meskipun *religious coping* memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa, hal ini masih kurang kuat untuk meningkatkan *career readiness* kecuali ada intervensi

kariier yang terencana dan pengalaman langsung yang dapat mendukung *career self-efficacy*.

Hasil dari pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa *religious coping* berdampak negatif serta tidak signifikan terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy*. Temuan ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan terhadap *career readiness*, seperti pengalaman kerja, dukungan dari kampus dalam hal karir, atau perbedaan dalam metode pengukuran. Temuan ini menunjukkan bahwa ketahanan agama saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan *career readiness*.

4.6.7 Peran *Career Self-Efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara *academic engagement* dan *Career Readiness* mahasiswa

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan dari variabel *academic engagement* terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy*, dengan nilai *t-statistik* 1.247 dan *p-value* 0.213. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* tidak berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara *academic engagement* dan *career readiness*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *career self-efficacy* tidak berfungsi secara signifikan sebagai penghubung dalam hubungan antara *academic engagement* dan *career readiness* di kalangan mahasiswa. Walaupun mahasiswa dengan tingkat *academic engagement* yang tinggi biasanya lebih percaya diri dalam kemampuan kariier mereka, hasil ini menunjukkan bahwa kegiatan

akademik yang ada belum cukup kuat untuk meningkatkan rasa percaya diri terkait dunia kerja. Salah satu penyebabnya adalah bahwa *academic engagement* di kampus mungkin lebih memfokuskan pada pencapaian akademis dan memenuhi tugas, alih-alih membangun persepsi tentang kompetensi karier mahasiswa. Selain itu, hubungan antara kegiatan akademis dan kebutuhan di pasar kerja mungkin belum sepenuhnya terintegrasi dalam pengalaman belajar mahasiswa, sehingga meskipun mereka aktif di bidang akademik, hal tersebut tidak langsung menjamin peningkatan *career self-efficacy* mereka. Pengaruh lain mungkin muncul akibat terbatasnya kesempatan untuk praktik, magang, atau keterpaparan pada dunia kerja yang relevan, sehingga mahasiswa belum memperoleh pengalaman nyata yang bisa memperkuat rasa percaya diri pada kemampuan karier. Lingkungan kampus yang religius dimana lebih menekankan nilai-nilai moral, integritas, dan karakter Islami, yang meskipun penting, tidak selalu berkaitan langsung dengan peningkatan keyakinan dalam kemampuan karier. Oleh karena itu, meski *academic engagement* tetap penting, memperkuat *career self-efficacy* memerlukan dukungan tambahan melalui program pengembangan karier, pelatihan, dan pengalaman langsung yang bisa menghubungkan aktivitas akademik dengan *career readiness* secara lebih nyata.

Hasil dari uji hipotesis ini menunjukkan bahwa *academic engagement* memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *career readiness* melalui *career self-efficacy*. Temuan ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *career readiness*, seperti

dukungan dari lingkungan sosial, pengalaman kerja atau magang yang relevan, serta kondisi pasar kerja yang dihadapi oleh mahasiswa. Faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam membangun keyakinan individu terhadap kemampuan karier mereka, sehingga peranan *academic engagement* menjadi kurang terlihat dalam mempengaruhi *career readiness* melalui *career self-efficacy*. Selain itu, perbedaan karakteristik responden, seperti variasi program studi, tingkat semester, dan akses terhadap informasi karier, juga dapat berkontribusi pada hasil yang tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *career self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *career readiness* mahasiswa, sementara *academic engagement* tidak berpengaruh signifikan. *career self-efficacy* juga terbukti memediasi hubungan antara *intrinsic motivation* dan *career readiness*, namun tidak memediasi hubungan *religious coping* maupun *academic engagement* terhadap *career readiness*. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan karir mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Swasta di Semarang lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti dorongan intrinsik untuk berkembang, keyakinan diri terhadap kemampuan meraih tujuan karir, serta kemampuan mengelola tekanan melalui pendekatan religius. Ketiga aspek ini terbukti memberikan fondasi psikologis yang kuat bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, bahkan lebih besar pengaruhnya dibandingkan keterlibatan akademik yang ternyata tidak berkontribusi signifikan. Kondisi ini dapat dipahami mengingat karakteristik responden mayoritas mahasiswa tahun pertama, serta kecenderungan menjalani perkuliahan demi nilai daripada orientasi karir sehingga aktivitas akademik belum sepenuhnya terhubung dengan rencana karir jangka panjang. Meskipun demikian, berbagai dukungan kampus tetap memainkan peran penting. Budaya akademik Islami, kegiatan pembinaan seperti pesantren mahasiswa dan tutorial PAI, serta program pengembangan karir berupa job fair, magang, seminar, dan dukungan

tenaga pendidik yang kompeten membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan karir mereka, meskipun efeknya masih bergantung pada motivasi dan keyakinan diri masing-masing mahasiswa.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Penguatan model *Career Readiness* berbasis faktor internal

Hasil penelitian menegaskan bahwa konstruk psikologis internal *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *career self-efficacy* memiliki peran dominan dalam membentuk *career readiness*. Temuan ini memperkuat teori-teori motivasi dan kesiapan karir (seperti Social Cognitive Career Theory/SCCT) yang menempatkan *career self-efficacy* dan *intrinsic motivation* sebagai prediktor penting perilaku karir mahasiswa.

2. Peran *Career Self-Efficacy* sebagai Mediator Parsial

Bukti bahwa *career self-efficacy* hanya memediasi hubungan *intrinsic motivation*. *Career self-efficacy* mengindikasikan bahwa jalur psikologis tertentu lebih kuat dibandingkan jalur lainnya. Hal ini memberi masukan bagi pengembangan model teoretis bahwa *religious coping* dan *academic engagement* mungkin mempengaruhi *career readiness* melalui mekanisme lain (misalnya resiliensi, identitas karir, atau komitmen karir).

3. Ketidaksignifikanan *Academic Engagement*

Tidak signifikannya *academic engagement* terhadap *career readiness* memperluas pemahaman bahwa aktivitas akademik belum tentu

berkorelasi langsung dengan kesiapan karir, terutama pada konteks perguruan tinggi dengan karakteristik mahasiswa yang motivasi akademiknya tidak sepenuhnya berorientasi karir. Temuan ini dapat menjadi rujukan dalam penelitian lanjutan untuk mengevaluasi kembali relevansi kurikulum dan pengalaman belajar terhadap tujuan karir mahasiswa.

5.2. 2 Implikasi Praktis

1. Penguatan Program Pengembangan Motivasi dan *Career Self-Efficacy*

Kampus dapat mengembangkan program pelatihan yang secara spesifik meningkatkan *intrinsic motivation* dan *career self-efficacy*, seperti workshop perencanaan karir, mentoring karir, konseling karir, serta pelatihan soft skills yang menekankan pada self-belief dan goal setting.

2. Integrasi *Religious Coping* dalam Pembinaan Karakter

Karena religious coping berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karir, pembinaan karakter berbasis nilai Islami (misalnya dalam Tutorial PAI, Pesantren mahasiswa, dan kegiatan keagamaan kampus) sebaiknya lebih diarahkan untuk memperkuat ketahanan psikologis mahasiswa dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

3. Optimalisasi Layanan *Career Center*

Temuan bahwa *career self-efficacy* adalah kunci penting menuju *career readiness* menunjukkan perlunya peningkatan kualitas layanan *career center*, seperti pendampingan personal terkait penetapan tujuan karir,

simulasi wawancara dan penyusunan CV, peningkatan akses ke magang, job fair, dan networking dengan industri.

4. Penguatan Relevansi Akademik terhadap Dunia Kerja

Mengingat *academic engagement* tidak berpengaruh signifikan, kurikulum dan metode pembelajaran perlu dirancang lebih aplikatif dan terhubung dengan kebutuhan profesi. Hal ini dapat dilakukan melalui project-based learning yang relevan dengan bidang kerja, kolaborasi dengan industri dalam tugas dan proyek kuliah, serta penekanan pada refleksi karir dalam mata kuliah inti.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Kegiatan penelitian yang sudah dilakukan ini pasti memiliki kekurangan dan batasan, sehingga bisa ditingkatkan di penelitian yang akan datang. Dari hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa batasan yang ditemukan:

1. Subjek penelitian untuk menganalisis career readiness mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Swasta ini hanya menggunakan 4 variabel, yaitu *career self-efficacy*, *intrinsic motivation*, *religious coping*, dan *academic engagement* dengan persentase kontribusi sebesar 33,4%. Artinya nilai lain dengan persentase 66,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa dukungan keluarga, pengalaman organisasi, kualitas pembelajaran, lingkungan pergaulan, kesiapan mental, akses informasi karier, hingga penguasaan hard skill dan soft skill. Penelitian

selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel tersebut agar model yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif.

2. Beberapa indikator dalam variabel penelitian memiliki ruang interpretasi yang cukup luas, sehingga memungkinkan adanya perbedaan persepsi di antara responden. Selain itu, sejumlah indikator mungkin belum sepenuhnya mampu menangkap esensi konstruk secara optimal, terutama pada variabel yang berkaitan dengan aspek psikologis seperti *motivation* maupun *religious coping*. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan indikator yang lebih mendalam misalnya dengan menggunakan pendekatan pengukuran campuran kualitatif agar hasil penelitian lebih akurat.
3. Sampel responden pada penelitian ini didominasi oleh mahasiswa tahun pertama. Kondisi ini dapat menyebabkan hasil penelitian kurang merepresentasikan kesiapan karier lintas angkatan di kampus, karena tingkat *career readiness* mahasiswa biasanya dipengaruhi oleh pengalaman akademik yang berbeda pada setiap tingkat semester. Mahasiswa tingkat akhir, misalnya, cenderung memiliki kesiapan karier yang berbeda dibanding mahasiswa baru. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih beragam dari berbagai angkatan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.
4. Memperluas Konteks Penelitian
Penelitian di masa mendatang dapat dilakukan tidak hanya pada satu

perguruan tinggi, tetapi juga melibatkan beberapa perguruan tinggi lain agar hasil penelitian lebih generalizable. Dengan membandingkan berbagai institusi, peneliti dapat mengidentifikasi faktor apa saja yang berbeda atau sama dalam membentuk *career readiness* mahasiswa.

5. Penggunaan Metode Pengumpulan Data yang Beragam

Untuk meminimalkan bias yang mungkin muncul dari penggunaan kuesioner, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan metode lain seperti wawancara, *focus group discussion* (FGD), atau observasi. Metode tambahan ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *career readiness*.

6. Pertimbangan Faktor Kontekstual dan Situasional

Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti perkembangan teknologi, kondisi pasar kerja, maupun kebijakan pendidikan tinggi yang terus berubah. Faktor situasional seperti pengalaman magang, program MBKM, atau kegiatan kampus lainnya juga bisa dimasukkan untuk memahami kontribusinya terhadap *career readiness* mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adefolurin O. Orekoya (2025) Effect of Religiosity and other Coping Strategies on Academic Stress; A Comparative Study. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0178>.
- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Alundari, K., & Rini, A. P. (2023). The Role of Religious Coping Towards Stress in Adolescents at Islamic Boarding Schools. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(3), 41–45. <http://www.jiemar.org>
- Ano, G. G., & Vasconcelles, E. B. (2005). Religious coping and psychological adjustment to stress: a meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 61(4), 461-480.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2), 327–334. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412>
- Ardianto, M. E., Abadiyah, R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). Motivasi Intrinsik dan Kesesuaian Pekerjaan Mendorong Komitmen melalui Pertumbuhan Karier. *Intelektualitas Jurnal Penelitian Lintas Keilmuan*, 1(1), 62–80. <https://doi.org/10.47134/intelektualitas.v1i1.2557>
- Baiti, R. D., 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.

- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Damanik, B. S., Rofingatun, S., & Patma, K. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI INSTRINSIK PADA KARYAWAN BANK BUMN DI JAYAPURA (Studi Pada Instalasi Farmasi Kabupaten Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang). *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, 3(1), 19–28. https://doi.org/10.52062/jurnal_aaa.v3i1.44
- Di Domenico, S. I., & Ryan, R. M. (2017). The emerging neuroscience of intrinsic motivation: A new frontier in self-determination research. *Frontiers in Human Neuroscience*, 11(March), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2017.00145>
- Di, M., Sosial, B., & Pekanbaru, K. (2023). *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan Vol. 20 No. 2, Oktober 2023*. 20(2).
- Duffy, R.D. (2006). Spirituality, religion, and career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 55, 262-272.
- Febriana. (2022). Indonesian Research Journal on Education. *Indonesian Research Journal on Education Web.*, 4, 550–558.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, H., Nisa, A., & Afrina, Y. (2021). Minat Jalur Karir Akuntansi dari Perspektif Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik, Orang Ketiga dan Eksposur Karir. *Akuntabilitas*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.18185>
- Hamidah, H., Triyanto, A., & Kamal, M. (2025). Pengaruh Gaya Hidup, Kesadaran Halal, dan Word of Mouth Terhadap Keputusan

Pembelian Steak Moen-Moen di Kota Depok. *GREAT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 46–64. <https://doi.org/10.61111/great.v2i1.848>

Handoko, M. A., & Wijono, S. (2023). Relationship between Career Self-Efficacy and Work Readiness among Undergraduate Student. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studie*, 3(6), 285–289. <https://www.multiresearchjournal.com/admin/uploads/archives/archive-1700043095.pdf>

Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research. *American Psychologist*, 58(1), 64-74

Izzatul Mula, & Auliya Ristiani. (2025). Transformasi Struktur Pekerjaan dan Kebutuhan Keterampilan di Era Teknologi AI dan Otomatisasi di Pasar Global. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 155–167. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v3i1.665>

Khair, N. (2022). Sambatan: Studi Etnografis Tentang Koping Religius Warga Desa Girimulyo Kecamatan Panggang Kabupaten Gunung Kidul D.I Yogyakarta. *Journal of Psychological Science and Profession*, 6(2), 164. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v6i2.36189>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122

Maghfiro, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan Kecemasan Karir Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Tingkat Akhir. *Sikontan Journal*, 2(1), 23–38.

Maulana, R., & Mukhyi, M. A. (2024). Analisis kesiapan kerja sarjana baru dilihat dari aspek efikasi diri, keterampilan dan motivasi kerja (studi kasus mahasiswa universitas indonesia, depok). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 3010–3016. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>

Milawati. (2022). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri 14 Samarinda. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(2), 34–44.

Munbaits, S., Khumaidatul Umaroh, S., & Ramadhan, Y. A. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir Terhadap Career Indecision Mahasiswa Di Samarinda. *Jurnal Motivaasi*, 9(1),

33–39.

- Mutiara, R., & Sapruwan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Intervening. "MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan," 4(2), 215–223.
- Nugraheni, E. P., Saraswati, S., & Wiratomo, G. H. (2021). Peran Mediasi Career Engagement dalam Career Adaptability terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 10(2), 81–92. <https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i2.68036>
- Nur Fitria, T., & Emy Prastiwi, I. (2022). Pelatihan Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Pengerjaan Skripsi Bagi Mahasiswa S1. *Jurnal Al Basirah*, 2(2), 72–82. <https://doi.org/10.58326/jab.v2i2.40>
- Putri, D. E., & Alwi, M. A. (2023). Pengaruh Academic Self-Efficacy terhadap Student Engagement pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. *Pengaruh Academic Self-Efficacy*, 1(11), 145–159. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10214261>
- Rachmad, Yoesoep Edhie. (2022). Educational Engagement Theory. *Lüneburger Heide Buch Internationaler Verlag*, Spezialausgabe 2022. <https://doi.org/10.17605/osf.io/kgtcx>
- Ristiani, R., & Putri Wenang Lusianingrum, F. (2022). The Effect of Self Confidence on Job Readiness. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 1(5), 450–461. <https://doi.org/10.54408/jabter.v1i5.89>
- Rustanto, A. E. (2017). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Saragi Sitio, D. R., & Rswiyanti. (2022). Hubungan Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(3), 667–675. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.19439>
- Savira, M., Purwono, U., & Wardhani, N. (2021). Berserah Diri atau

- Memaki: Religious Coping dan Suicidal Ideation pada Mahasiswa. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 13(1), 111–120. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v13i1.28884>
- Sembiring, D. A. K., Raja, N. R. L., Rosiyanti, R., & Toam, A. (2024). Transisi Motivasi Belajar Siswa Kala Dan Pasca Pandemi Covid-19. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 94–107. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v8i1.45728>
- Sholikah, M., Muhyadi, M., Indartono, S., Kenzhaliyev, O. B., & Kassymova, G. K. (2021). Self-Efficacy and Student Achievement for Enhancing Career Readiness: The Mediation of Career Maturity. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 27(1), 15–25. <https://doi.org/10.21831/jptk.v27i1.35657>
- Sulastri, & Ruzain, R. B. (2025). Perencanaan Karir Dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Riau. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 19(1), 18–23.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- UJIHANTI, M., ARDIANSYAH, W., ARYANTI, N., FARAGUSTA, A. L., & RISNAWATI, R. (2022). Motivasi Belajar Mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya Pada Proses Belajar Bahasa Inggris Selama Pembelajaran Jarak Jauh: Suatu Study Naratif. *LANGUAGE: Jurnal Inovasi Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(2), 153–162. <https://doi.org/10.51878/language.v2i2.1272>
- Utami, I. T. (2024). *Pengaruh Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Yang Mengikuti*. 2(2), 175–181.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 639–648. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Widiatmika, K. P. (2015). Title. *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning: Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.

- Yolanda, C. (2025). Factors That Influence Termination Of Employment In Several Industrial Companies In Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 5(02), 309–322. <https://doi.org/10.58471/jms.v5i02>
- Yolanda, W., Hadi, I., Susilowati, E., Permata, A. N., Widyaningrum, A. E., Jabaruddin, I., Lusiana, N., & Andyarini, E. N. (2021). Kepercayaan Diri dan Kesadaran Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal dan Pengembangan Karir. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10, 100–106.
- Zainullah, Mahfud, M., & Riniati, W. O. (2023). Exploring the Role of Teacher-Student Relationships in Academic Achievement: A Qualitative Study in Primary Schools. *The Eastasouth Journal of Learning and Educations*, 1(02), 76–83. <https://doi.org/10.58812/esle.v1i02.111>
- Zulmedia, S., Alfansi, L., & Praningrum. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA.(Studi Pada Laboran Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta Di Kota Bengkulu). *Sjbm*, 299–317.

