

**Pengaruh *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning,*  
dan *Problem Solving* Terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat  
Akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung**

**Skripsi**

**Oleh**

**RIZQI NILAMSARI**

**1616051039**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *SELF APPRAISAL, OCCUPATIONAL INFORMATION, GOAL SELECTION, PLANNING, DAN PROBLEM SOLVING* TERHADAP *WORK READINESS* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR ILMU ADMINISTRASI BISNIS UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

**Rizqi Nilamsari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self appraisal, occupational information, goal selection, planning, dan problem solving* terhadap *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 73 responden. Analisis data menggunakan analisis faktor dengan menggunakan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving* berpengaruh kuat terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

**Kata Kunci :** *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, Problem Solving, Work Readiness.*

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF SELF APPRAISAL, OCCUPATIONAL INFORMATION, GOAL SELECTION, PLANNING, AND PROBLEM SOLVING ON WORK READINESS IN FINAL LEVEL STUDENTS OF BUSINESS ADMINISTRATION AT LAMPUNG UNIVERSITY***

***By***

**Rizqi Nilamsari**

*This study aims to determine the effect of self appraisal, occupational information, goal selection, planning, and problem solving on work readiness in final year students of the Department of Business Administration, University of Lampung. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study were final year students majoring in Business Administration at the University of Lampung. Collecting data using a questionnaire with a sample of 73 respondents. Data analysis used factor analysis with the help of SPSS 25 software. The results showed that Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, and Problem Solving had a strong effect on Work Readiness in Final Level Students of Business Administration at the University of Lampung.*

***Keywords : Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, Problem Solving, Work Readiness.***

**Pengaruh *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning,*  
dan *Problem Solving* Terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat  
Akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung**

Oleh

**RIZQI NILAMSARI**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi

**:PENGARUH *SELF APPRAISAL*,  
*OCCUPATIONAL INFORMATION*, *GOAL  
SELECTION*, *PLANNING*, DAN *PROBLEM  
SOLVING* TERHADAP *WORK READINESS*  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR ILMU  
ADMINISTRASI BISNIS UNIVERSITAS  
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Rizqi Nilamsari**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **1616051039**

Program Studi

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19691012 199512 1 001

Dra. Fenny Saptiani, M.Si.  
NIP. 321504630710210

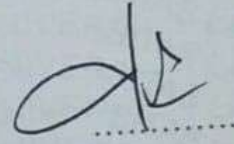
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.  
NIP. 19740918 200112 1 001

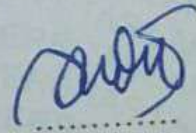
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**



Penguji : **Dr. K. Bagus. W., S.Sos., M.A.B.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Dra. Ida Nurhaida, M.Si.**  
NIP. 19610807 198703 2001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **20 Juni 2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 21 Juni 2023  
Yang membuat pernyataan,



Rizqi Nilamsari  
NPM 1616051039

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Rizki Nilamsari yang lahir di Gadingrejo, Pringsewu, pada 11 November 1998. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Slamet Kirwo Giri dan Ibu Fajriyah. Saudara perempuan bernama Eka Megasari yang memiliki perbedaan usia 5 tahun dengan penulis. Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu menyelesaikan pendidikan sekolah dasar pada SDN 1 Wonosari pada 2010, SMP Negeri 1 Gadingrejo pada tahun 2013, SMA Negeri 2 Gadingrejo 2016. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yaitu Universitas Lampung. Penulis mengambil Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung.

Di tingkat perguruan tinggi penulis mengikuti Studi Pengembangan Islam FISIP Universitas Lampung saat menjadi mahasiswa baru, penulis juga aktif di organisasi intra jurusan yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Pada 2017 penulis aktif dalam organisasi Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama Universitas Lampung dan menjabat sebagai sekretaris bidang Komunikasi dan Informasi. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Sinar Jaya, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten Lampung Utara pada periode I tahun 2019. Penulis menjalankan Praktek Kerja Lapangan di PT Cipta Niaga Semesta Kotabumi dari bulan Juli-Agustus 2019.



## **MOTTO**

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya  
sesudah kesulitan ada kemudahan”

- QS. Al-Insyirah: Ayat 6 –

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, dengan mengucap puji dan syukur kehadiran

Allah SWT, kupersembahkan karyaku ini untuk:

**AYAHKU SLAMET KIRWO GIRI**

Dan

**IBUKU FAJRIYAH**

Serta Kakakku Eka Megasari, yang selalu mendukungku dalam segala kekuranganku, yang senantiasa berkerja keras untukku, selalu memberikan yang terbaik untukku, selalu berusaha menjagaku dan yang selalu mendoakan disetiap langkahku. Terimakasih keluargaku, aku akan selalu mengusahakan semua hal yang dapat membanggakan dan membahagiakan kalian.

Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu mendoakan dan mendukungku demi  
kesuksesan dan keberhasilanku ini.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa membimbingku. Seluruh  
dosen dan staf di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung yang  
telah mendukung, membimbing, serta memberikan ilmu yang sangat berguna

untukku.

Almamaterku yang sangat kucintai dan kubanggakan

Universitas Lampung

## SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, semoga kita semua mendapatkan syafa'at beliau di Yaumul Akhir kelak. Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving Terhadap Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung”**. merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk yang paling berharga keluarga tercinta, Bapak Slamet Kirwo Giri, Ibu Fajriyah, dan Kakak Eka Megasari yang selalu mendukung serta mendoakan langkah baik yang kupilih. Terima kasih atas segala jerih payah dan tenaga yang terbuang demi mendukungku disetiap jalan yang kupilih. Semua pengorbanan kalian tidak akan bisa terukur oleh apapun.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi K., M.A, selaku Wakil Dekan Bidang Kamahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.A.B., selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama yang sangat baik kepada penulis dan peduli serta perhatian kepada semua anak bimbingan untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah bersedia meluangkan waktu, memberikan masukan, saran, motivasi, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta selalu memberikan pemahaman ketika penulis bingung dalam proses bimbingan. Semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama melakukan proses bimbingan skripsi.
9. Bapak Dr. K. Bagus W., S.Sos., M.A.B, selaku Dosen Penguji Pertama yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan, memberikan masukan yang sangat baik untuk skripsi penulis dan membantu penulis untuk lebih memahami skripsi yang sudah ditulis. Semoga senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan semoga semua kebaikan yang diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT.
10. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si, selaku Dosen Penguji Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan, memberikan masukan yang sangat baik untuk skripsi penulis dan membantu penulis untuk lebih memahami skripsi yang sudah ditulis. Semoga senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan semoga semua kebaikan yang diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT.
11. Seluruh dosen dan staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.

12. Seluruh staf Tata Usaha, Pegawai FISIP Unila terkhusus Pak Bambang, Mba Arie, Ibu Mertayana, Bang Reza, dan Mbak Iin yang telah banyak membantu dalam tahapan keakademikan baik kuliah maupun skripsi.

13. Untuk keponakkan tersayang, Farzana Shanum anak cantik yang manis terima kasih sudah jadi penyemangat tante lalam untuk menyelesaikan tugas akhir tante ini dan penyemangat untuk tante bekerja. Shanum yang keceriaannya adalah penyemangatu, *be kind and be brave* sayang ya. Tante Lalam sayang Shanum, semoga Shanum selalu dalam lindungan Allah SWT.

14. Untuk Sahabat 5D yang sejak SMA sudah kebersamai proses panjangku ini, Fika Maharani, Apriliyana Nurul Pratama, Dyas Riska Safitri, dan Siti Faujijah Hidayati terima kasih kalian sudah menjadi teman terbaikku dan mendukung satu sama lain. Terima kasih selalu mendengarkan keluh kesahku, membantuku saat kesulitan, dan mengingatkan yang baik. Serta maaf atas semua kesalahan yang pernah nilam buat ke kalian semua.

15. Untuk sahabat terbaikku yang kebersamai sejak kuliah, Tumara Tiarantika, Yesi Dila Septiani, Lulu Amalia. Terima kasih kalian sudah menjadi teman terbaikku dan mendukung satu sama lain. Terima kasih selalu mendengarkan keluh kesahku, membantuku saat kesulitan, dan selalu mengingatkanku tentang hal apapun, hal baik maupun tidak baik. Serta maaf atas semua kesalahan yang pernah nilam buat ke kalian semua.

16. Kepada teman PKL Universitas Lampung saat di PT Cipta Niaga Semesta, Lulu Amelia serta untuk Kak Finky juga, terima kasih sudah selalu bantu nilam, dari waktu kuliah sampai saat ini. Serta semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

17. Kepada keluarga besar Bapak Abdurrahman, Ibu Mursidah, Mas Yasibun, Bule Khairiyah, Bule Windarsih, Bude Inem, Bude Marfu'ah, Bule Ida. Terima kasih banyak sudah kasih ocha semangat, bantuan. Semoga selalu lancar semua niat baiknya dan semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

18. Terimakasih juga kepada seluruh pejuang skripsi bagian akhir ABI Angkatan 2016, Ita, Golda, Ocha, Eksa, Deni, Widi, Intan, Kak Ida, Kak Gisela Ai, Komang, Dini, Lulu. Terima kasih sudah selalu berjuang dengan semangat teman-teman. Semoga setiap hal baik yang kalian cita-citakan tercapai. Serta semoga selalu dalam lindungan Tuhan.

19. Kepada teman-teman Angkatan 2015, 2017, 2018, dan 2019 yang pernah nilam temui, yang sudah mau kasih info tentang perkuliahan terutama perskripsian, terima kasih banyak telah membantu. Semoga setiap hal baik yang dicita-citakan dapat terwujud serta semoga semuanya selalu dalam lindungan Tuhan.

20. Teruntuk teman-teman KKN Garin, Intan, Natha, Marsel, Abdul, terima kasih banyak atas pertemanan yang terjalin saat menjalani KKN, semoga kita dapat bertemu lagi suatu hari nanti.

21. Teruntuk semua orang yang kebersamai proses kuliah nilam baik yang dari awal hingga akhir, maupun yang tidak sampai di akhir. Terima kasih sudah menjadi semangat nilam. Terkhusus yang sudah menemani di tahun-tahun terakhir meski tidak dapat kebersamai hingga akhir proses skripsi, terima kasih sudah kebersamai saat itu dan memberi dukungan moril.

22. Almamater tercinta Universitas Lampung.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat untuk semuanya. Terimakasih yang sudah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 21 Juni 2023

Penulis

Rizqi Nilamsari

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Teori Kognitif Sosial .....	9
2.2 <i>Career Self-Efficacy</i> .....	9
2.3 <i>Self-appraisal</i> .....	10
2.4 <i>Occupational information</i> .....	11
2.5 <i>Goal selection</i> .....	12
2.6 <i>Planning</i> .....	11
2.7 <i>Problem Solving</i> .....	12
2.8 Sumber Pengaruh <i>Career Self Efficacy</i> .....	12
2.9 <i>Work Readiness</i> .....	13
2.10 Aspek <i>Work Readiness</i> .....	14
2.11 Faktor yang Memengaruhi <i>Work Readiness</i> .....	15
2.12 <i>Career Self-Efficacy</i> dengan <i>Work Readiness</i> .....	18
2.13 Penelitian Terdahulu .....	19
2.14 Kerangka Pemikiran .....	22
2.15 Hipotesis Penelitian.....	23
<b>III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Defiinisi Variabel .....	25
3.2.1 Definisi Konseptual Variabel .....	25
3.2.2 Definisi Operasional Variabel .....	26
3.3 Sumber Data .....	30
3.4 Populasi Penelitian .....	30
3.3 Sampel Penelitian .....	31
3.6 Waktu Dan Tempat Penelitian .....	32



3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.8 Skala Pengukuran .....	32
3.9 Teknik Pengolahan Data .....	33
3.10 Teknik Pengujian Instrumen .....	34
3.10.1 Uji Validitas.....	34
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.11 Metode Analisis Data .....	36
3.11.1 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.11.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	38
3.12 Uji Hipotesis .....	39
3.12.1 Uji t ( Parsial) .....	39
3.12.2 Uji F.....	40
3.13 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
<b>IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum .....	45
4.1.1 Proses Pelaksanaan Penelitian.....	46
4.1.2 Karakteristik Responden .....	25
4.2 Distribusi Jawaban Responden.....	48
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.3.1 Uji Normalitas .....	60
4.3.2 Uji Heterokedastisitas .....	61
4.3.3 Uji Multikolinieritas .....	62
4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.6 Uji Hipotesis.....	70
4.6.1 Uji t.....	73
4.6.2 Uji F.....	73
4.7 Uji $R^2$ .....	74
4.7 Pembahasan .....	75
4.7.1 Pengaruh Self Appraisal Terhadap Work Readiness.....	76
4.7.2 Pengaruh Occupational Information Terhadap Work Readiness .....	77
4.7.3 Pengaruh Goal Selection Terhadap Work Readiness .....	81
4.7.4 Pengaruh Planning Terhadap Work Readiness .....	82
4.7.5 Pengaruh Problem Solving Terhadap Work Readiness.....	83
4.7.6 Pengaruh Self Appraisal, Occupational Information Goal Selection, Planning, dan Problem Solving Terhadap Work Readiness.....	84
<b>V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>86</b>
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Saran .....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
3.1 Jumlah Populasi Kelas .....	26
3.2 Devinisi Operasional.....	27
3.3 Pengukuran Skala Likert.....	32
3.4 Pengukuran Skala Likert .....	31
4.1 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel <i>Self Appraisal</i> .....	49
4.2 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel <i>Occupational Information</i> .....	51
4.3 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel <i>Goal Selection</i> .....	52
4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel <i>Planning</i>	53
4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel <i>Problem Solving</i> .....	55
4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden pada Variabel <i>Work Readiness</i> .....	57
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
4.8 Hasil R-Square Uji Regresi Liner Sederhana <i>Self Appraisal</i> .....	63
4.9 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana <i>Self Appraisal</i> .....	64
4.10 Hasil R-Square Uji Regresi Liner Sederhana <i>Occupational Information</i> .....	65
4.11 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana <i>Occupational Information</i> .....	65
4.12 Hasil R-Square Uji Regresi Liner Sederhana <i>Goal Selection</i> .....	66
4.13 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana <i>Goal Selection</i> .....	67
4.14 Hasil R-Square Uji Regresi Liner Sederhana <i>Planning</i> .....	67
4.15 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana <i>Planning</i> .....	67
4.16 Hasil R-Square Uji Regresi Liner Sederhana <i>Problem Solving</i> .....	68
4.17 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana <i>Problem Solving</i> .....	69
4.18 Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
4.19 Hasil Uji t .....	74
4.20 Hasil Uji F.....	76
4.21 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	77

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Peningkatan Pengangguran Tingkat Universitas.....	1
2.1 Kerangka Pemikiran .....	22
3.1 Sampel Penelitian .....	26
3.2 Uji Validitas .....	32
3.3 Uji Reliabilitas .....	33
3.4 Analisis Deskriptif .....	34
3.5 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	42
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	47
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tahun Angkatan .....	48
4.4 Hasil Uji Normalitas Data .....	60
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tahun Angkatan .....	48
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	47
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tahun Angkatan .....	48

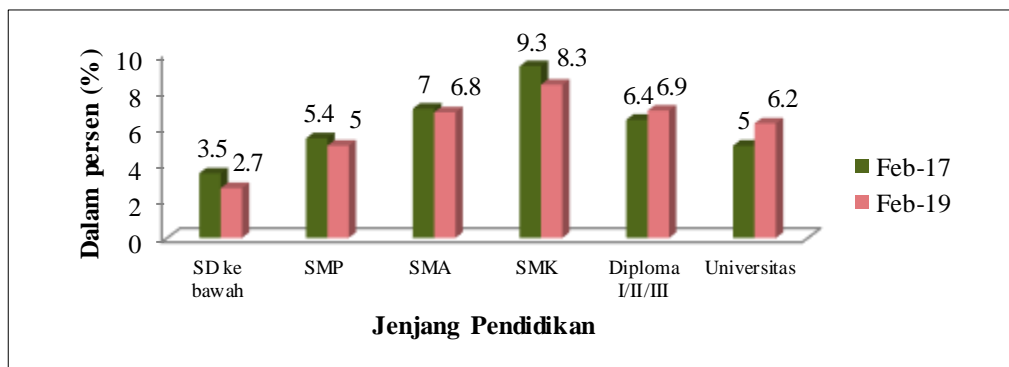
## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penting sebagai sarana yang mendasar untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mengembangkan suatu negara adalah pendidikannya. Hasan & Pardjono (2019) berpendapat bahwa pendidikan formal dan pendidikan informal dapat membentuk sumber daya yang berkualitas. Individu dipersiapkan untuk menjadi generasi yang berkualitas serta mampu bersaing dalam dunia kerja melalui pendidikan. Melalui pendidikan perguruan tinggi, individu dilatih untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam menghadapi dunia kerja.

Menurut Agusta dalam Baiti (2017), mahasiswa semester akhir yang setelah lulus akan beralih ke dunia kerja, dituntut untuk memiliki kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun, kenyataannya justru banyak lulusan perguruan tinggi yang memiliki kualifikasi tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, sehingga banyak dari lulusan sarjana yang menganggur atau tidak memiliki pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang ditunjukkan pada gambar 1.1

**Gambar 1.1 Peningkatan Pengangguran Lulusan Universitas**



Sumber: [www.katadata.co.id](http://www.katadata.co.id) (Data diolah, 2022)

Berdasarkan data pada gambar 1.1, Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan tingkat pengangguran pada jenjang pendidikan SD ke bawah, SMP, SMA, dan SMK mengalami penurunan hingga Februari 2019. Hal berbeda ditunjukkan oleh lulusan diploma I/II/III dan universitas, yang pada Februari 2019 mengalami peningkatan sebesar 8,5% untuk jenjang diploma dan sebesar 25% untuk jenjang universitas. Badan Pusat Statistik juga mengungkapkan salah satu penyebab banyaknya pengangguran lulusan diploma dan universitas adalah tidak memiliki ketrampilan yang sesuai, ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi, serta lapangan kerja yang terbatas.

Merupakan sebuah hal yang ironi pada masyarakat yang mengenyam pendidikan pada bangku kuliah yang seharusnya mempermudah akses dalam mendapatkan pekerjaan justru tidak sedikit dari mereka yang menganggur. Alfeus Nehemia (2022), Head of Human Capital dari PT Praweda Ciptakarsa Informatika menerangkan beberapa alasannya. Diantaranya banyak sekali pendaftar kerja tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan, yaitu dengan membawa keterampilan yang tidak relevan dan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Bayangan mendapatkan gaji yang tinggi dengan mudah, dan terbatasnya lapangan kerja yang diperparah sejak pandemi Covid-19. Maka, tantangan yang dihadapi oleh pengangguran saat ini lebih berat karena persaingan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin banyak.

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi menurut Laksono (2018). Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan orang-orang berbakat dengan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang baik. Hal ini karena organisasi atau bisnis sangat bergantung pada fleksibilitas dan kemampuan karyawannya untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang selalu berubah dan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu selalu *up-to-date* dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru untuk memungkinkan mereka tampil optimal dan bersaing di pasar global.

Berdasarkan UU RI No. 8 Tahun 1961 tentang wajib kerja sarjana tertulis bahwa pria maupun wanita yang telah memperoleh ijazah penghabisan pada perguruan tinggi wajib bekerja pada pemerintah atau pada perusahaan yang ditunjuk oleh pemerintah sekurang-kurangnya tiga tahun berturut-turut. Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) No. 4 Tahun 2017 tertulis bahwa waktu tunggu lulusan program sarjana untuk memperoleh pekerjaan yang pertama adalah maksimal 6 bulan. Oleh karena itu, ketika pertama kali memasuki dunia kerja, mahasiswa harus lebih kreatif, inovatif, memiliki keterampilan, kemampuan, dan kepribadian yang baik sebagai bekal untuk bekerja agar mampu bersaing dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Caballero & Walker (2011), dapat diketahui bahwa pada umumnya *fresh graduate* memiliki pengalaman kerja yang minim dan sering kali kesulitan mencari pekerjaan yang sesuai. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastiana & Sulistiobudi (2017) terhadap 186 *fresh graduate* dari salah satu perguruan tinggi negeri di kota Bandung, diperoleh bahwa 51,07% lulusan baru tersebut memerlukan persiapan yang intensif sebelum memasuki dunia kerja. Hal ini didorong oleh kurangnya pemahaman tentang bidang pekerjaan, jenis pekerjaan, persyaratan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dan cara mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2017) menjelaskan bahwa lulusan program S-1 di Universitas Wisnuwardhana Malang tidak banyak diterima oleh perusahaan. Keadaan ini dikarenakan mahasiswa kurang percaya diri dengan kemampuannya, sehingga merasa minder dengan mahasiswa perguruan tinggi lain. Keyakinan ini bermula dari kenyataan bahwa mereka merasa tidak memiliki keterampilan yang diinginkan oleh perusahaan, baik lokal maupun internasional. Studi literatur tersebut menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum siap menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan perkuliahan, bahkan ketika mendapatkan ijazah universitas, kebanyakan lulusan masih bingung

dalam memilih pekerjaan dan menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Idealnya, orang yang mau bekerja adalah mereka yang memiliki keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attribute*) (Pool & Sewell, 2007). Sebagai calon lulusan sarjana, mahasiswa membutuhkan bimbingan berupa pemahaman, ilmu pengetahuan, keterampilan kerja, dan kesiapan yang matang secara fisik maupun psikis agar mereka mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan di dunia kerja. Calon lulusan sarjana juga harus memiliki kemampuan dan keinginan untuk mencari informasi mengenai peluang dan kebutuhan kerja yang dibutuhkan saat ini, termasuk mampu bertindak dan membuat keputusan terkait pekerjaan di bidang tertentu yang akan mereka tekuni agar berhasil.

Bandaranaike & Willison (2015) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan, tetapi juga terkait individu dalam mengembangkan atribut, sifat, keterampilan, atau pengalaman seumur hidup. Selain itu, mahasiswa memiliki juga harus memiliki kesiapan kerja sehingga akan mudah beradaptasi dan berhasil dalam bidang pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Pool & Sewell (2007), bahwa untuk siap bekerja diperlukan beberapa hal yaitu keahlian yang relevan dengan bidangnya, pengetahuan yang luas, pemahaman tentang pola pikir dan kepribadian yang baik dan memungkinkan seseorang untuk memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya agar berhasil dalam bidang yang digeluti.

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di antaranya adalah faktor-faktor dari dalam diri (*intern*) dan faktor dari luar diri (*ekstern*) (Kardimin dalam Syailla, 2017). Di antara faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seorang individu, yaitu terdapat suatu kemampuan untuk melakukan penilaian secara objektif terhadap kemampuan individu dalam memecahkan masalah atau mencapai tujuan dan hal ini yang disebut dengan *efficacy belief* atau lebih dikenal dengan *self efficacy* (Knight & Yorke, 2004). *Self*

*efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan suatu tugas dan mencapai tujuan tertentu (Bandura,1997).

Penelitian oleh Coetzee & Oosthuizen (2013) menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki individu berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* mengarahkan individu untuk memahami kondisinya secara realistis, dan mengenali kelemahan serta kelebihan yang dimilikinya, sehingga individu tersebut bisa menyesuaikan antara harapan terkait pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuannya sendiri. Maka dari itu, penting bagi mereka untuk memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam dirinya sebelum memasuki dunia kerja.

*Career-self efficacy* merupakan pengembangan dari konstruk *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura. Lent & Hackett (1987) berpendapat bahwa *career-self efficacy* merupakan implikasi dari *self efficacy* pada pemilihan karir. Taylor dan Betz (1983) menyebutkan ada 5 dimensi dalam *career self-efficacy*. Dimensi disini merupakan skala yang digunakan untuk melihat tingkat keberhasilan 5 elemen yang menandai adanya *career self-efficacy*. Taylor dan Betz menamai kelima dimensi tersebut dengan *Career Decision Making SelfEfficacy Scale* (CDMSE) adalah *Self Appraisal*, *Occupational Information*, *Goal Selection*, *Planning*, dan *Problem Solving*. Lent & Hackett (1987) mengatakan bahwa individu dinilai mempunyai *career self efficacy* jika ia percaya pada kemampuan yang dimiliki diri sendiri, yang mana ia dapat membuktikan bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas-tugas meskipun tugas tersebut sulit. Selain itu, individu juga harus memiliki kekuatan dalam berusaha untuk melewati tantangan yang sedang dihadapinya.

Baiti (2017) mengatakan bahwa *career self-efficacy* dapat memengaruhi kemantapan mahasiswa dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir. Hal ini sejalan dengan pendapat Prapaskah dalam Chan (2019) yang menyebutkan bahwa *career-self efficacy* merupakan faktor yang paling penting dalam pemilihan karir mahasiswa. Betz & Koyten dalam Makki (2015) juga



berpendapat bahwa *career self-efficacy* yang tinggi mencerminkan kepercayaan diri individu dalam penyelesaian tugas-tugas yang berhubungan dengan karir dengan baik, sehingga mendorong antisipasi hasil positif yang akan mempengaruhi eksplorasi karir secara positif. Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa *career self-efficacy* berhubungan dengan *work readiness* pada mahasiswa. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Makki (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work readiness*, *career self-efficacy* dan *career exploration* pada mahasiswa perguruan tinggi.

Hasil yang sama juga didapatkan oleh Baiti (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *career-self efficacy* maka semakin tinggi pula *work readiness* yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya. Selain itu di penelitian lain yang dilakukan oleh Makki (2016) pada mahasiswa teknik juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *career self-efficacy* berkorelasi dengan *career readiness*. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk memiliki *career self-efficacy*.

Urgensi penelitian ini adalah mengarahkan mahasiswa agar dapat memahami dan mengenali kondisi dirinya secara realistis, sehingga mereka mampu menyesuaikan antara harapan terkait pekerjaan yang diinginkan dengan kemampuan yang dimiliki guna menjadi langkah awal mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Karena semakin baik mahasiswa mengenali kemampuan dalam dirinya, maka akan semakin tinggi juga peluang untuk mendapatkan pekerjaan (Coetzee & Oosthuizen, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara dimensi *career self-efficacy* yaitu *Self Appraisal*, *Occupational Information*, *Goal Selection*, *Planning*, dan *Problem Solving* dengan *work readiness*. Peneliti hendak memilih kasus di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengalami transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, dan sudah mengambil mata kuliah

Praktik Kerja Lapangan sehingga dibutuhkan *work readiness* yang baik dalam menghadapi dunia kerja.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh *Self Apprasial* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh *Occupational Information* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh *Goal Selection* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung?
4. Seberapa besar pengaruh *Planning* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung?
5. Seberapa besar pengaruh *Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung?
6. Seberapa besar pengaruh *Self Apprasial, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *Self Apprasial* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
2. Mengetahui pengaruh *Occupational Information* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
3. Mengetahui pengaruh *Goal Selection* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

4. Mengetahui pengaruh *Planning* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
5. Mengetahui pengaruh *Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
6. Mengetahui pengaruh *Self Appraisal*, *Occupational Information*, *Goal Selection*, *Planning*, dan *Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terkait dengan *Self Appraisal*, *Occupational Information*, *Goal Selection*, *Planning*, dan *Problem Solving* dan *Work Readiness* serta menambah literasi terkait pengaruh antara *Self Appraisal*, *Occupational Information*, *Goal Selection*, *Planning*, dan *Problem Solving* dengan *Work Readiness*.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk masukan serta pertimbangan mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung dalam mempersiapkan diri agar siap dalam menghadapi dunia kerja.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Kognitif Sosial

Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) adalah penamaan baru dari Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory*) yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Pada beberapa publikasinya, Bandura telah mengelaborasi proses belajar sosial dengan faktor-faktor kognitif dan behavioral yang memengaruhi seseorang dalam proses belajar sosial.

Menurut Elga (2019) teori kognitif sosial merupakan teori yang menitik beratkan gagasan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam sebuah lingkungan sosial. Dengan mengamati orang lain, manusia memperoleh pengetahuan, aturan, keterampilan, strategikeyakinan, dan sikap. Bandura (1982) mengungkapkan bahwa penguasaan skill dan pengetahuan yang kompleks sangat dipengaruhi oleh unsur yang berasal dari diri pembelajar, yakni “*sense of self Efficacy*” dan “*self – regulatory system*”.

### 2.2 Career Self-Efficacy

*Self efficacy* menurut Bandura (1997) mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu. Keyakinan dapat mempengaruhi emosional individu, cara berpikir, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. *Career self-efficacy* merupakan pengembangan dari konsep *self efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura. Konsep *Career self-efficacy* sendiri pada awalnya dikembangkan oleh Hackett dan Betz (1981) yang menerapkan konsep *self-efficacy* pada perilaku yang berhubungan dengan karir. Greenhaus dan Callanan (2006) berpendapat bahwa *career self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat sukses dalam meniti karirnya.

Utami dan Hudainah (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *self efficacy* dapat menjadi pondasi yang kokoh untuk individu dalam mengevaluasi penilaian dirinya agar mampu bersaing secara dinamis. Chan (2019) mengatakan bahwa *career-self efficacy* mempengaruhi perilaku dan sikap dalam pengambilan keputusan, yang mana *career-self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir.

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karir secara tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya. Individu dengan *career self-efficacy* yang tinggi akan berusaha dengan sebaik mungkin untuk memperluas potensi dan wawasan yang dimiliki. *Career self-efficacy* yang tinggi mencerminkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan karir dengan baik, sehingga mendorong antisipasi hasil positif, yang akan mempengaruhi eksplorasi karir secara positif. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir yang sesuai dengan tujuan pencapaiannya.

Taylor dan Betz (1983) menyebutkan ada 5 dimensi dalam *career self-efficacy*. Dimensi disini merupakan skala yang digunakan untuk melihat tingkat keberhasilan 5 elemen yang menandai adanya *career self-efficacy*. Taylor dan Betz menamai kelima dimensi tersebut dengan *Career Decision Making Self Efficacy Scale* (CDMSE) adalah *Self Appraisal*, *Occupational Information*, *Goal Selection*, *Planning*, dan *Problem Solving*.

### **2.3 Self-appraisal (Penilaian Diri Sendiri)**

*Self appraisal* merupakan dimensi yang menjelaskan bagaimana gambaran *self-efficacy* mahasiswa melalui penilaian pada diri individu mahasiswa itu sendiri. Maknanya, mahasiswa akan memiliki *career self-efficacy* tinggi atau rendah ditentukan dari penilaian individu tersebut terhadap dirinya sendiri. *Self*

*Apparsial* mengacu pada sejauh mana seorang individu mampu melakukan penilaian diri seperti keterampilan, bakat, dan minat. Selain itu, penilaian diri dikaitkan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang tepat untuknya dan nilai-nilai paling berharga dalam karirnya.

#### **2.4 Occupational information (Mempunyai Informasi Tentang Pekerjaan)**

*Occupational information* berhubungan dengan pengumpulan informasi yang dilakukan oleh individu mengenai pekerjaan yang akan dilakukan (dipilih). Pada dimensi ini menggambarkan tinggi atau rendahnya self efficacy karier pada mahasiswa dilihat dari pengumpulan informasi tentang bidang karir yang diminati.

Dimensi ini melihat sejauh mana mahasiswa yakin akan kemampuannya untuk bidang karir tertentu dengan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan.

#### **2.5 Goal selection (Pemilihan Tujuan)**

Pada dimensi ini menggambarkan tinggi atau rendahnya self-efficacy karier mahasiswa dinilai dari keyakinan individu terhadap tujuan yang akan dicapai pada bidang karir yang diminati. *Goal selection* mengacu pada sejauh mana individu dapat memilih dan membuat keputusan tentang tujuan (karier) yang ingin dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan dan bakat mereka. Dimana mahasiswa yang memiliki *career self efficacy* tinggi akan merasa percaya bahwa tujuan pada bidang karir tertentu pasti dapat digapainya.

#### **2.6 Planning (Perencanaan)**

*Planning* berhubungan dengan pembuatan rencana masa depan untuk karir yang akan dijalani setelah lulus kuliah. Pada dimensi ini menggambarkan bagaimana mahasiswa memiliki tingkat kepercayaan terhadap rencana masa depan yang akan dibuat untuk memilih bidang karir yang diinginkan. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* karier tinggi akan percaya bahawa rencana masa depan yang dibuat mampu dicapai.

### **2.7 Problem Solving (Penyelesaian Masalah)**

*Problem solving* berhubungan dengan sejauh mana individu dapat mengatasi, memecahkan serta bertahan dalam menghadapi masalah. Pada dimensi ini menggambarkan keyakinan mahasiswa bahwa akan mampu menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Mahasiswa yang memiliki self-efficacy karier tinggi merasa mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan Mahasiswa yang memiliki self-efficacy karier rendah merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.

### **2.8 Sumber Pengaruh *Career Self Efficacy***

Bandura (1997) menyebutkan beberapa sumber yang mempengaruhi *self efficacy* serta *career self-efficacy* yang dimiliki oleh individu. Sumber-sumber tersebut adalah ;

#### **1. Pengalaman Pribadi (*Mastery Experience*)**

Untuk dapat memiliki *career self-efficacy* yang tinggi diperlukan pengalaman dalam menghadapi berbagai hambatan melalui berbagai usaha yang gigih. Beberapa kesulitan dan kegagalan dalam mencapai sebuah tujuan biasanya mengajarkan bahwa sukses membutuhkan usaha terus-menerus. Setelah individu yakin bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk bisa mencapai kesuksesan maka mereka akan yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga tidak mudah menyerah ketika menghadapi sebuah kesulitan.

#### **2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)**

Bandura (1997) mengatakan bahwa ketika individu melihat orang lain yang mirip dengan dirinya berhasil karena usaha yang gigih akan menimbulkan keyakinan pada dirinya bahwa ia juga mampu untuk melakukan hal yang sama. Biasanya individu akan mencari orang (panutan) yang mahir (memiliki kompetensi yang tinggi) pada bidang yang ia tekuni. Sehingga akan tertanam keyakinan pada diri individu tersebut bahwa dirinya juga bisa melakukan hal yang sama.

### **3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)**

Menurut Bandura (1997) persuasi sosial juga memegang peranan dalam mempengaruhi self efficacy yang dimiliki oleh individu. Dimana individu yang dipercaya oleh orang di sekitarnya akan memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki daripada individu yang diremehkan oleh orang sekitarnya.

### **4. Keadaan Psikologis dan Emosional (*Psychological and Emotional States*)**

Keadaan fisik dan psikologis juga mempengaruhi self efficacy yang dimiliki oleh individu. Individu yang merasa dirinya lemah akan cenderung memiliki keraguan untuk dapat menyelesaikan tugas atau melewati suatu permasalahan. Selain itu mood yang buruk juga dapat menurunkan tingkat keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga mudah untuk berputus asa. Sedangkan mood yang baik akan meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya.

## **2.9 Work Readiness**

Caballero & Walker (2010) mendefinisikan *work readiness* sebagai sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja. *Work readiness* menurut Mason (2009) merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk dapat produktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam membangun karir ketika lulus dari dunia pendidikan. Sementara itu, Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work readiness* mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap untuk dapat bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja.



Menurut Gunawan (2020), *work readiness* ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja. Sehingga dari pengertian tersebut, dapat *work readiness* dapat diterjemahkan sebagai kesiapan yang dimiliki mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Kesiapan ini meliputi penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman mengenai pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni.

### **2.10 Aspek Work Readiness**

Menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) terdapat 4 aspek dalam work readiness. Aspek dalam hal ini menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) merupakan atribut yang menunjukkan atau mengindikasikan ada atau tidaknya work readiness dalam diri individu. Adapun keempat aspek tersebut adalah sebagai berikut :

#### **1. Karakteristik Pribadi**

Aspek ini mengacu pada atribut-atribut kepribadian yang dimiliki individu, seperti resiliensi, pengetahuan, pengendalian diri, dan pengembangan pribadi. Resiliensi adalah kemampuan untuk menahan tekanan dan kemampuan untuk mengatasi tuntutan dan persaingan. Pengetahuan diri atau self knowledge adalah kemampuan individu untuk memahami bakat dan kemampuannya sehingga merasa percaya diri untuk dapat melakukan suatu tugas tertentu. Self-direction mengacu pada kemampuan untuk menyelaraskan perilaku dengan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan pengembangan pribadi mengacu pada kemauan untuk belajar, keterbukaan terhadap kritik dan saran serta pengembangan wawasan.

#### **2. Ketajaman Berorganisasi**

Aspek ini mengacu pada sikap kepemilikan individu dalam organisasi, meliputi motivasi organisasi, kedewasaan, persepsi organisasi dan sikap kerja. Motivasi organisasi mengacu pada kemampuan individu untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kedewasaan mengacu pada tanggung jawab, kesadaran

diri, dan kedewasaan emosional. Kesadaran berorganisasi mengacu pada pemahaman tentang struktur organisasi dan tanggung jawab masing-masing departemen, seperti mengetahui tanggung jawab presiden, dll. Sedangkan sikap kerja mengacu pada profesionalisme.

### **3. Kompetensi Kerja**

Kompetensi di tempat kerja mengacu pada motivasi untuk menyelesaikan tugas, pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kemampuan berinovasi. Motivasi tugas mengacu pada komitmen, dorongan, dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugas. Pemecahan masalah mengacu pada kemampuan individu untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Berpikir kritis mengacu pada kemampuan untuk menganalisis dan mengevaluasi suatu masalah. Sedangkan intuisi untuk inovasi mengacu pada kemampuan berpikir kreatif dan memunculkan ide atau gagasan yang konstruktif.

### **4. Kecerdasan Sosial**

Kecerdasan sosial mengacu pada orientasi interpersonal individu dan kemampuan beradaptasi. Orientasi interpersonal ini mengacu pada keterampilan kerja sama tim, keterampilan sosial, dan keterampilan komunikasi interpersonal. Sedangkan adaptability mengacu pada kemampuan beradaptasi dan berperilaku dalam suatu lingkungan, menerima keragaman dan terbuka terhadap perubahan.

#### **2.11 Faktor yang Memengaruhi *Work Readiness***

Menurut Knight & Yorke (2004) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja atau work readiness yang dimiliki oleh individu adalah sebagai berikut :

##### **1. *Understanding* (Pemahaman)**

Pemahaman dalam hal ini adalah yang berhubungan dengan pengetahuan individu terkait dengan pengetahuan yang dimiliki individu dalam bidang tertentu. Individu yang memiliki pemahaman lebih dalam terhadap bidang

yang sedang ditekuni akan lebih siap untuk bekerja daripada individu dengan pengetahuan yang terbatas.

## 2. *Skilful Practices* (Keterampilan)

*Skill* berkaitan dengan keterampilan dan kemahiran individu dalam pengerjaan suatu tugas. Individu akan lebih mudah dalam mengerjakan tugas-tugas apabila memiliki skill, sehingga akan lebih siap untuk dunia kerja.

## 3. *Efficacy Beliefs* (Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri)

*Efficacy beliefs* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk bisa melakukan sesuatu. Mereka yang yakin dengan kemampuan dirinya sendiri akan merasa lebih siap untuk dapat berkecimpung ke dunia kerja. Sedangkan individu dengan *efficacy beliefs* yang rendah akan ragu terhadap kemampuannya sendiri dan akan cenderung mudah untuk menghindari dan menyerah ketika dihadapkan suatu masalah tertentu, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki juga akan rendah.

## 4. *Metacognition* (Metakognisi)

Metakognisi adalah pemahaman individu terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri dan kemampuan untuk berkembang. Hal ini berkaitan dengan intelegensi yang dimiliki oleh individu.

Mashigo (2014) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi work readiness, diantaranya adalah :

### 1. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Mashigo (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu kompetensi atau skill yang dapat mempengaruhi *work readiness* (kesiapan kerja) mahasiswa di tahun terakhir studi, karena

lulusan cenderung memiliki ekspektasi yang tidak realistis tentang lingkungan kerja yang mereka harapkan. Dengan demikian berkat kecerdasan emosional, individu akan dapat mengekspresikan emosinya dengan tepat, mengatur emosinya, dan tidak berpikir negatif dalam menghadapi ekspektasi yang tidak terpenuhi, sehingga akan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk proses penyesuaian diri di lingkungan kerja.

## **2. *Self Efficacy***

*Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi adalah orang yang percaya diri dengan kemampuannya, sehingga merasa lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

## **3. *Optimisme***

Mashigo (2014) menyatakan bahwa individu yang memiliki optimisme tinggi akan percaya bahwa dirinya bisa mendapatkan kesuksesan ketika berhasil menghadapi tantangan. Orang yang optimis akan melihat kegagalan sebagai hasil dari suatu hal yang bisa diubah, sehingga yakin bahwa mereka dapat berhasil di kesempatan lain. Individu yang memiliki optimisme tinggi memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang pesimis.

## **4. *Hope***

Mahasiswa dengan harapan tinggi memiliki tujuan yang lebih serta tahu bagaimana caranya bekerja keras untuk dapat mencapai tujuannya. Individu yang memiliki harapan mempunyai kemampuan untuk menemukan banyak cara dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, individu dengan harapan akan lebih berhasil menghadapi berbagai tugas sehingga lebih siap untuk terjun di dunia kerja.

## **5. *Sense of Coherence (SOC)***

*Sense of Coherence* merupakan kemampuan untuk memahami pengalaman dan melihatnya dengan jelas, atau cara pandang individu dalam mempersiapkan dunianya. *Sense of coherence* dapat membantu mahasiswa untuk dapat memahami situasi dan lingkungan sehingga dapat merespon dengan tepat, sehingga akan menjadikan individu lebih siap berkecimpung dalam dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi.

### **2.12 Career Self-Efficacy dengan Work Readiness**

Taylor dan Betz (1983) mendefinisikan *career self-efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan karir secara tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Chan (2019) mengatakan bahwa *career self efficacy* mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pengambilan keputusan, dimana *career-self efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hambatan dalam pemutusan karir. *Career self-efficacy* penting dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dimana mahasiswa tingkat akhir harus mampu menentukan pilihan karir apa yang akan dijalannya dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki. Ketika individu telah menentukan arah karir yang akan dibangun, maka individu tersebut akan mempersiapkan diri seperti mengembangkan wawasan serta keterampilan pada bidang yang ditekuni. Sehingga setelah lulus ia akan memiliki kesiapan dalam bekerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2010) merupakan sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja. Tentama (2020) menyebutkan bahwa *work readiness* mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap bekerja secara mandiri. *Work readiness* menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja setelah lulus dari dunia pendidikan.

Menurut Gunawan (2020) *work readiness* ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu penting bagi mahasiswa untuk memiliki *work readiness* sebelum lulus sehingga akan siap menghadapi dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan. Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa *career self-efficacy* berhubungan dengan *work readiness* pada mahasiswa. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Makki (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work readiness*, *career self-efficacy* dan *career exploration* pada mahasiswa perguruan tinggi. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Baiti (2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *career-self efficacy* maka semakin tinggi pula *work readiness* yang dimiliki mahasiswa, begitu pula sebaliknya. Selain itu di penelitian lain yang dilakukan oleh Makki (2016) pada mahasiswa teknik juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *career self-efficacy* berkorelasi dengan *work readiness*.

### 2.13 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan lima penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi karena dinilai relevan. Adapun referensi yang dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metodologi</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu</b>
Aldino Radiansyah (2019)	<i>Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kedawung</i>	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan alat ukur berupa skala efikasi diri, dan skala kesiapan kerja.	Hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa. Variabel efikasi diri mempengaruhi variabel kesiapan kerja sebesar 16,8% kemudian terdapat 83,2% variabel lain yang	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Jumlah sampel yang digunakan juga berbeda 3. Tahun penelitian berbeda

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu
			mempengaruhi kesiapan kerja diluar variabel efikasi diri.	
Aslamiah Lubis & Khairani (2021)	<i>The Relationship Between Self Efficacy and Student Work Readiness in Vocational High Schools</i>	Metode yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah random sampling.	Diperoleh hasil penelitian bahwa semua dimensi Self Efficacy berada pada kategori tinggi. Artinya secara keseluruhan peserta didik SMK Negeri 9 Padang sudah memiliki Self Efficacy yang baik dalam memasuki dunia kerja.	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Jumlah sampel berbeda 3. Tahun penelitian berbeda
Abdul, dkk (2017)	<i>Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa</i>	Metode kuantitatif jenis deskriptif korelasional dengan teknik proportional stratified random sampling.	Perencanaan karier memiliki hubungan yang lebih besar dengan kesiapan kerja, jika dibandingkan dengan efikasi diri. Mengecilnya makna variabel efikasi diri diduga karena ditindih atau disanggah oleh variabel perencanaan karier.	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Tahun penelitian berbeda 3. Jumlah sampel berbeda
Nor & Sheerad (2020)	<i>Work Readiness Skills, Self-Efficacy, Entrepreneurial Behavior and Career Exploration among Graduates</i>	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada perilaku kewirausahaan dan eksplorasi karir juga. Penelitian ini hanya berfokus pada keterampilan yang ada yaitu dimiliki lulusan universitas dalam meningkatkan self-efficacy, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku kewirausahaan dan	1. Jumlah sampel yang digunakan berbeda 2. Lokasi penelitian berbeda 3. Tahun penelitian berbeda

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu
			karir eksplorasi.	
Imam Gunawan, dkk (2020)	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Pelajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan atau desain penelitian ini adalah <i>survey cross-sectional ex-post-facto</i> dan termasuk dalam jenis penelitian deskriptif-kausalitas.	Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan: (1) ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); (2) ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial (X2) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); (3) ada pengaruh yang signifikan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); (4) ada pengaruh yang signifikan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y); dan (5) ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kemampuan manajerial (X2), efikasi diri (X3), dan prestasi belajar (X4) terhadap kesiapan kerja mahasiswa ormawa (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah variabel yang digunakan berbeda</li> <li>2. Tahun penelitian berbeda</li> <li>3. Lokasi penelitian berbeda</li> <li>4. Jumlah sampel yang digunakan berbeda</li> </ol>

Sumber: Diolah dari Berbagai Referensi (2022)

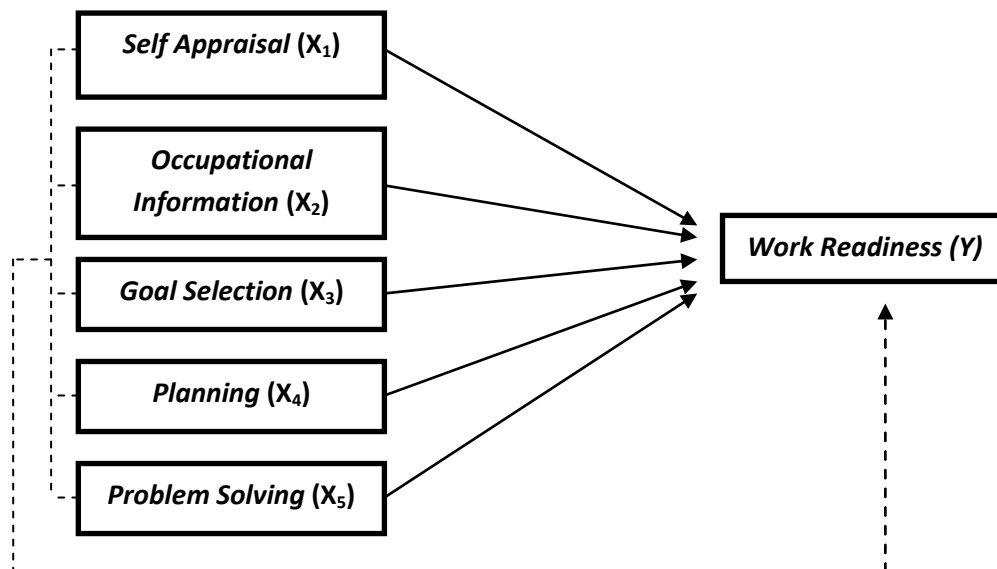


### **2.14 Kerangka Pemikiran**

Kesiapan kerja yang ada pada diri Mahasiswa tidak muncul begitu saja. Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Stevani, 2015). Salah satu kondisi internal yang mempengaruhi kesiapan kerja individu adalah efikasi diri (Utami dan Hudaniah, 2013).

Efikasi diri sebagai suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai hasil yang dikehendaki (Bandura, 1997). Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas. Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi adalah orang yang percaya diri dengan kemampuannya, sehingga merasa lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Menurut Caballero, Walker dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) terdapat 4 aspek dalam kesiapan kerja. Keempat aspek tersebut adalah Karakteristik Pribadi, Ketajaman Berorganisasi, Kompetensi Kerja, dan Kecerdasan Sosial. Aspek dalam hal ini merupakan atribut yang menunjukkan atau mengindikasikan ada atau tidaknya kesiapan kerja dalam diri individu.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan perkiraan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi terhadap minat berkunjung ke wisata pantai tanjung setia.

H<sub>o1</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self Apparsial* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan *Self Apparsial* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Occupational Information* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan *Goal Selection* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>03</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Goal Selection* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan *Planning* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>04</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Planning* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>a5</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan *Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>05</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>a6</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

H<sub>06</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono, (2018) yaitu metode-metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Disebut penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **3.2 Definisi Variabel**

##### **3.2.1 Definisi Konseptual Variabel**

*Work readiness* menurut Mason (2009) merupakan penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk dapat produktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam membangun karir ketika lulus dari dunia pendidikan.

Taylor dan Betz (1983) menjelaskan bahwa *Self Apparsial* mengacu pada sejauh mana seorang individu mampu melakukan penilaian diri seperti keterampilan, bakat, dan minat. *Occupational information* merupakan pengumpulan informasi yang dilakukan oleh individu mengenai pekerjaan yang yang akan dilakukan (dipilih). *Goal selection* merupakan sejauh mana individu dapat memilih dan membuat keputusan tentang tujuan (karier) yang ingin dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan dan bakat mereka. *Planning* merupakan pembuatan rencana masa depan untuk karir yang akan dijalani.

### 3.2.2 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Aspek	Indikator	Item
<i>Work Readiness</i> (Y)	<i>Work readiness</i> diartikan sebagai kesiapan yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari dunia pendidikan	Karakteristik Pribadi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketahanan diri</li> <li>2. Pegetahuan diri</li> <li>3. Pengarahan diri</li> <li>4. Pengembangan pribadi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyesuaikan diri dengan bersikap tenang saat mendapatkan tekanan.</li> <li>2. Mampu bersaing dalam bidang akademik dan non akademik.</li> <li>3. Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri.</li> <li>4. Mengerjakan berbagai tugas (multi tasking) dengan baik.</li> </ol>
		Ketajaman Berorganisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berorganisasi</li> <li>2. Kematangan</li> <li>3. Kesadaran organisasi</li> <li>4. Sikap kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerjasama dengan individu lain untuk mencapai tujuan.</li> <li>2. Mampu bertanggung jawab atas keputusan yang sudah diambil.</li> <li>3. Mengetahui perkembangan visi-misi organisasi yang diikuti.</li> <li>4. Mengetahui tugas dan fungsi dalam organisasi yang diikuti.</li> </ol>

		Kompetensi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi mengerjakan tugas</li> <li>2. Pemecahan masalah</li> <li>3. Kemampuan berpikir kritis</li> <li>4. Kemampuan berinovasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengumpulkan tugas tepat waktu, dan mengerjakannya dengan baik.</li> <li>2. Mampu menganalisis dan memecahkan masalah saat mengerjakan tugas.</li> <li>3. Mampu membuat maupun mengevaluasi keputusan yang tepat dalam berbagai kondisi..</li> <li>4. Menyampaikan ide kreatif baru yang dapat membangun organisasi.</li> </ol>
		Kecerdasan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi interpersonal</li> <li>2. Kemampuan beradaptasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun dan menjaga hubungan sosial yang baik dalam kelompok maupun dengan individu.</li> <li>2. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial baru dan berbeda.</li> </ol>
<i>Self Appraisal (X<sub>1</sub>)</i>	<i>Self Appraisal</i> diartikan	1. Penilaian pribadi pada diri sendiri.	1. Mengenali kemampuan diri.	1. Mampu mengenali kemampuan

	sebagai penilaian pada diri individu mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung itu sendiri.		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mengenali bakat diri.</li> <li>3. Mengetahui jelas minat yang dimiliki.</li> <li>4. Kemampuan menentukan karir yang sesuai dengan dirinya.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. diri yang ada.</li> <li>2. Mampu mengenali dengan baik bakat diri.</li> <li>3. Mampu mengetahui dengan jelas apa yang diminati diri sendiri.</li> <li>4. Mampu mengidentifikasi apa saja pekerjaan dan institusi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.</li> </ol>
<i>Occupational information (X<sub>2</sub>)</i>	<i>Occupational information</i> berhubungan dengan pengumpulan informasi mengenai pekerjaan yang dirasa cocok yang dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki informasi tentang pekerjaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengumpulkan informasi terkait perusahaan yang diminati.</li> <li>2. Kemampuan mengumpulkan informasi karir yang dipilih.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencari tahu informasi tentang perusahaan yang diminati.</li> <li>2. Mencari tahu peluang karir yang menarik dan sesuai dengan kemampuan diri.</li> </ol>
<i>Goal Selection (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Goal Selection</i> merupakan keyakinan mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung terhadap tujuan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan tujuan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memilih serta mengambil keputusan karir dengan mempertimbangkan kemampuan serta bakat yang dimiliki.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sudah menentukan karir atau pekerjaan yang akan diambil sesuai dengan kemampuan, minat, dan bakat untuk bekerja setelah lulus</li> </ol>

	akan dicapai pada bidang karir yang diminati			kuliah.
<i>Planning</i> (X <sub>4</sub> )	<i>Planning</i> merupakan tingkat kepercayaan diri terhadap rencana masa depan yang akan dibuat mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung untuk memilih bidang karir yang diinginkan.	1. Perencanaan karir.	1. Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi karir dan alternatifnya. 2. Kemampuan merencanakan dan mengidentifikasi hal apa yang dibutuhkan serta langkah-langkah untuk mencapainya.	1. Memiliki perencanaan karir dan alternatifnya untuk kurun waktu beberapa tahun kedepan. 2. Mengetahui langkah-langkah, dan hal apa saja yang dibutuhkan untuk mencapainya dalam kurun waktu beberapa tahun kedepan.
<i>Problem Solving</i> (X <sub>5</sub> )	<i>Problem solving</i> merupakan sejauh mana mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung dapat mengatasi, memecahkan serta bertahan dalam menghadapi masalah.	1. Penyelesaian masalah.	1. Kemampuan mengatasi dan memecahkan masalah. 2. Bertahan dalam menghadapi masalah	1. Mampu menyelesaikan masalah yang hadapi. 2. Tetap berusaha bertahan pada pilihan karir yang direncanakan dan dibangun setelah lulus kuliah nanti.



### **3.3 Sumber Data**

Sumber data menjelaskan asal suatu data penelitian diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018), sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer biasanya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung dalam data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber primer.

Data primer pada penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada Mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2018). Data sekunder pada penelitian kali ini berasal dari buku-buku literatur, majalah, jurnal, laporan atau artikel yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### **3.4 Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan sebuah hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama ketika seorang peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk pihak-pihak terkait. Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu, populasi penelitian dapat berbeda-beda sesuai dengan masalah yang akan diselidiki. Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung. Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa semester 7 keatas, yang berjumlah 264 mahasiswa, dan terbagi menjadi beberapa kelas seperti pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi Kelas**

<b>Angkatan</b>	<b>Jumlah</b>
2020	102
2019	75
2018	49
2017	26
2016	12
<b>Jumlah</b>	<b>264</b>

Sumber: *siakadu.unila.ac.id*

### 3.5 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini akan diambil dari populasi yang berjumlah 264 orang. Sehingga dalam menentukan besaran sampel yang akan diambil dapat dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{264}{264(10\%)^2 + 1}$$

$$n = 72,53 (73)$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah populasi (264 orang)

d : *Margin of error* atau tingkat kesalahan sebesar (10%)

Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 73 responden dari keseluruhan mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple*

*random sampling*. Teknik ini merupakan suatu teknik memilih sampel secara acak dan tidak berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2018), sehingga semua mahasiswa tingkat akhir memiliki hak yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling ini biasanya digunakan jika anggota populasi dianggap cenderung memiliki karakteristik yang homogen.

### **3.6 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Lampung yang terletak di Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2023.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu semua elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, dengan pemilihan anggota populasi menggunakan metode *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada sampel yang dipilih. Menurut Sugiyono (2017), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

### **3.8 Skala Pengukuran**

Indikator-indikator dalam instrumen penelitian ini akan diukur menggunakan skala *Likert* yang mempunyai lima tingkat preferensi yang masing-masing memiliki skor 1-5. Skala Likert dipilih sebagai skala pengukuran dikarenakan skala likert adalah skala differensial sematik yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang. Dengan menggunakan skala likert terdapat keragaman skor yang dapat menggambarkan secara mendalam ekspresi dan tingkat pendapat responden.

**Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berisi aspek-aspek dari *work readiness* serta *career self-efficacy*. model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Pada pengukuran variabel *work readiness*, digunakan skala *Work Readiness* yang disusun oleh Caballero, *et al* (2011). Sedangkan untuk pengukuran variabel *career self-efficacy*, menggunakan CDMSE (*Career Decision Making Self Efficacy*) yang dikembangkan oleh Taylor & Betz (1983) yang kemudian disederhanakan oleh Betz & Klein (1996).

### 3.9 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Cara yang digunakan untuk pengolahan data pada penelitian ini yaitu melalui transformasi data ordinal menjadi data interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI). Cara meningkatkan skala ukur ordinal menjadi tingkat interval adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI), yaitu suatu metode untuk mentransformasikan dari skala ordinal menjadi data berskala interval. Prosedur kerja yang harus dilakukan untuk merubah data dengan skala ordinal menjadi skala interval adalah sebagai berikut (Harun Al Rasyid, 1994):

1. Hitung frekuensi setiap skor (1 sampai dengan 5).
2. Tentukan proporsi dengan membagi setiap bilangan (frekuensi)  $f$  dengan  $n$ .
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon.

4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku, selanjutnya hitunglah nilai  $z$  berdasarkan proporsi kumulatif di atas.
5. Dari nilai  $z$  yang diketahui tersebut tentukan densitinya (dalam hal ini hitung kordinat dari sebaran normal  $z$ ).
6. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban:

$$Scale = \frac{Density\ at\ lower\ limit - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ under\ upper\ limit - Area\ lower\ limit}$$

Keterangan:

*Density at lower limit* : kepadatan batas bawah

*Density at upper limit* : kepadatan batas atas

*Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas

*Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah.

7. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui rumus berikut:

$$Y = NS + 1 + [NSmin]$$

### 3.10 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2018) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu aitem pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment, yaitu dengan mengorelasikan skor masing-masing aitem dengan skor total. Skor total merupakan skor yang diperoleh dari penjumlahan skor aitem instrument tersebut. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah skor dari setiap aitem-aitem tersebut memiliki korelasi dengan skor total. Jika skor pada aitem tidak memiliki korelasi dengan skor total berarti aitem tersebut dapat dinyatakan tidak valid atau gugur.

$$r_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$
3.2

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Banyaknya subjek

$\sum X$  = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum XY$  = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat nilai X  $\sum X^2$

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat nilai Y

Uji validitas menggunakan metode statistika yang didukung perangkat lunak yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science Software*) 25, merupakan perangkat lunak yang digunakan untuk analisis statistika. Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat di bawah ini:

Valid :  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tidak Valid :  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

<b>X1</b> <i>(Self Appraisal)</i>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,886	0,322	Valid
X1.2	0,862		Valid
X1.3	0,864		Valid
X1.4	0,654		Valid
<b>X2</b> <i>(Occupational Information)</i>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,922	0,322	Valid
X2.2	0,898		Valid
<b>X3</b> <i>(Goal Selection)</i>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	1,00	0,322	Valid
<b>X4</b> <i>(Planning)</i>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X4.1	0,908	0,322	Valid
X4.2	0,910		Valid
<b>X5</b> <i>(Problem Solving)</i>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X5.1	0,903	0,322	Valid
X5.2	0,881		Valid
<b>Y</b> <i>(Work Readiness)</i>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0,876	0,322	Valid
Y2	0,652		Valid
Y3	0,825		Valid
Y4	0,845		Valid
Y5	0,742		Valid
Y6	0,868		Valid
Y7	0,763		Valid
Y8	0,727		Valid
Y9	0,822		Valid
Y10	0,577		Valid
Y11	0,718		Valid

Y12	0,654		Valid
Y13	0,825		Valid
Y14	0,607		Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga semua instrumen dinyatakan valid.

### 3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2018) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat sejauh mana suatu aitem tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti. Suatu skala penelitian dapat dikatakan reliabel jika hasil dari pengujian skala tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Oleh karena itu, masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan *alphaconbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrument penelitian.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

3.3

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas.

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item.

$S_t$  = Varians total.

$k$  = Jumlah item.



Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science software*) 25, variabel dapat diukur secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika memenuhi syarat sebagai berikut:

Reliabel : Nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,6

Tidak Reliabel: Nilai alpha ( $\alpha$ ) < 0,6

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Self Appraisal</i>	0,819	Reliabel
<i>Occupational Information</i>	0,898	
<i>Goal Selection</i>	0,724	
<i>Planning</i>	0,790	
<i>Problem Solving</i>	0,741	
<i>Work Readiness</i>	0,938	

Sumber: Data diolah (2023)

### 3.11. Metode Analisis Data

#### 3.11.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan sebagai alat penduga. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji data-data yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model analisis jalur, apakah variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik pada sumbu diagonal dalam grafik. Jika penyebaran titik berada di sekitar garis diagonal,

maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikansi 5% atau 0.05. Apabila hasil nilai signifikansi uji normalitas lebih dari 5% atau 0.05 maka data tersebut memiliki distribusi data yang normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-Glejser yaitu dengan mengregresikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual.

Jika nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Selain itu, dengan menggunakan software SPSS Statistik 25, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, yaitu variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$ . Dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.11.2 Uji Regresi Linear

#### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan salah satu jenis regresi linear yang digunakan untuk mencari tahu korelasi antara variabel bebas dan terikat. Pada regresi linear sederhana, terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

X : variabel bebas

$\alpha$  : konstanta

$\beta$  : koefisien regresi

#### 2. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang

digunakan dalam metode analisis regresi berganda. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  : *Work Readiness*

$X_1$  : *Self Appraisal*

$X_2$  : *Occupational Information*

$X_3$  : *Goal Selection*

$X_4$  : *Planning*

$X_5$  : *Problem Solving*

$a$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi untuk variabel *Self Appraisal*

$\beta_2$  : Koefisien regresi untuk variabel *Occupational Information*

$\beta_3$  : Koefisien regresi untuk variabel *Goal Selection*

$\beta_4$  : Koefisien regresi untuk variable *Planning*

$\beta_5$  : Koefisien regresi untuk variable *Problem Solving*

$\varepsilon$  : Epsilon (variabel sisa atau residu)

### 3. 12 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving*) terhadap variabel dependen (*work readiness*). Pengujian ini terdiri dari uji t hitung (uji parsial), uji F hitung (uji simultan).

### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t ini adalah untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara tunggal berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Pengujian ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving* terhadap *work readiness* dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t itu, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terkait. Adapun rumus untuknya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Banyaknya observasi atau pengamatan

t : Statistik t dengan derajat bebas n-1

## 2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2012).

$F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima atau variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak atau variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) merupakan model parameter sama dengan nol atau seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yaitu tidak semua parameter simultan dengan nol atau seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun rumus F hitung adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien korelasi ganda

$k$  : Jumlah variabel independen

$n$  : Jumlah sampel

### 3.13 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dikarenakan pada penelitian ini variabel independen lebih dari dua, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square

Rumus Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_5 \sum x_5 y}{\sum y^2}$$

$$\sum y^2$$

Keterangan:

- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel *self appraisal*
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel *occupational information*
- b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel *goal selection*
- b<sub>4</sub> : Koefisien regresi variabel *planning*
- b<sub>5</sub> : Koefisien Regresi variabel *problem solving*
- X<sub>1</sub> : *Self Appraisal*
- X<sub>2</sub> : *Occupational Information*
- X<sub>3</sub> : *Goal Selection*
- X<sub>4</sub> : *Planning*
- X<sub>5</sub> : *Problem Solving*
- Y : Kesiapan Kerja

**Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2018)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *self appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* terhadap *work readiness* Mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self appraisal* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* sebesar 54,4% artinya hal tersebut membuktikan bahwa *self appraisal* salah satu alasan mahasiswa memiliki kesiapan kerja atau *work readiness*.
2. *Occupational Information* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* sebesar 8,5% artinya hal tersebut membuktikan bahwa *occupational information* salah satu alasan mahasiswa memiliki kesiapan kerja atau *work readiness*.
3. *Goal Selection* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* sebesar 6,5% artinya hal tersebut membuktikan bahwa *occupational information* salah satu alasan mahasiswa memiliki kesiapan kerja atau *work readiness*.
4. *Planning* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* sebesar 49,5% artinya hal tersebut membuktikan bahwa *planning* salah satu alasan mahasiswa memiliki kesiapan kerja atau *work readiness*.
5. *Problem Solving* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* sebesar 14,6% artinya hal tersebut membuktikan bahwa *problem solving* salah satu alasan mahasiswa memiliki kesiapan kerja atau *work readiness*.
6. Secara simultan *self appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* secara bersama-sama berpengaruh signifikan



terhadap *work readiness* sebesar 63,7% pada Mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.

## 5.2 Saran

Setelah mengetahui besarnya pengaruh *self appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* terhadap *work readiness* maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Saran Bagi Mahasiswa tingkat akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung

Mahasiswa diharapkan dapat menilai diri terkait kemampuan, minat, dan bakat yang dimiliki dengan mengamati lingkungan sosial. Saat mengamati orang lain, manusia akan memperoleh pengetahuan, aturan, keterampilan, strategi, keyakinan, dan sikap. Mahasiswa diharapkan dapat mengidentifikasi apa saja pekerjaan dan institusi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan membuat daftar pekerjaan atau bidang karir yang sesuai dengan diri sendiri. Hal tersebut tentu bisa menjadi langkah awal yang baik dalam mengumpulkan informasi terkait karir yang diminati. Mengumpulkan informasi peluang karir bisa melalui website perusahaan yang diminati, bertanya pada teman atau alumni yang sudah bekerja, dan mengikuti diskusi atau forum sharing terkait minat karir yang dimiliki.

Mahasiswa diharapkan memiliki pemilihan tujuan karir yang terencana. Merencanakan karir dalam beberapa tahun ke depan beserta alternatifnya, serta dapat mengidentifikasi langkah-langkah apa saja yang dibutuhkan untuk memasuki karir dan perusahaan yang dituju. Untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, mahasiswa dapat mengikuti kursus kerja atau pelatihan dan magang di luar kuliah, mengikuti dan meniru langkah sukses alumni. Hal tersebut bermanfaat agar mahasiswa mampu menyesuaikan antara kemampuan diri

dengan pekerjaan yang diinginkan, guna menjadi langkah awal mahasiswa tingkat akhir untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

## 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya, dimana penelitian ini mampu menjadi salah satu referensi dalam memecahkan masalah khususnya pada hal yang berkaitan dengan pengaruh *self appraisal, occupational information, dan goal selection, planning, dan problem solving* terhadap *work readiness*. Selain itu peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, agar lebih relevan dan memiliki pengaruh

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, dkk (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa.
- Agusta, N. Y. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 133-140.
- Aldino Radiansyah (2019). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kedawung.
- Aslamiah Lubis & Khairani (2021). *The Relationship Between Self Efficacy and Student Work Readiness in Vocational High Schools*
- Baiti, D. R., Abdullah, M. S., & Rochwidowati, S. N. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 128-141.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy the exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandaranaike, S., & Willison, J. W. (2015). Building capacity for work-readiness: bridging the cognitive and affective domains. *Journal of Cooperative. Asia-Pacific Journal of Coopehasanrative Education*, 16, (3), 223-233.
- Bandura, A. (2009). *Self-efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Effiacy, and Global Self Esteem. *Journal of Career Assesment*, 285-298.

- 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*, 13-25.
- Caballero, C. L., Walke, A., & Tyszkiewicz, M. F. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 41-53.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. *Journal of Studies in Higher Education*, 31, (2), 169–184.
- Chan, C. C. (2019). Social support, career beliefs, and career self-efficacy in determination of Taiwanese college athletes career development. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1-9.
- M. Coetzee & R. M. Oosthuizen. (2013) Students' Sense of Coherence, Study Engagement and Self-Efficacy in Relation to their Study and Employability Satisfaction, 315-322
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publication.
- Gunawan, I., Benty, N. D., Kusumaningrum, E. D., Sumarsono, B. R., Sari, N. D., Pratiwi, D. F., et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 126-150.
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Women. *Journal of Vocational Behaviour*, 326-339.
- Hasan, A., & Pardjono. (2019). The Correlation of Higher Order Thinking Skills and Work Readiness of Vocational High School Student. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 52-61.
- Imam Gunawan, dkk (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Pelajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. New York: RoutledgeFalmer.

- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lent, W. R., & Hacket, G. (1987). Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behavior*, 347-382.
- Makki, B. f., Javaid, M. U., & Bano, S. (2016). Level of Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy. *Journal of Engineer and Scientific Research*, 91-96.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 1007-1011.
- Nor & Sheerad (2020). *Work Readiness Skills, Self-Efficacy, Entrepreneurial Behavior and Career Exploration among Graduates*.
- Mashigo, A. C. (2014). *Factor Influencing Work Readiness of Graduates: An Exploratory Study*. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes. *Education Economics*, 1-30.
- O'Leary, S. (2016). Graduates' experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes; trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work*. 1 – 22.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Educational + Training, 277-299.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiana, M., & Sulistiobudi, R.A. (2017). Psychological readiness & job readiness training: membangun kesiapan sarjana baru untuk bekerja. *Journal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5, (1), 1 -17.

- Syaila, A.N. (2017). Pengaruh praktik kerja industri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 2 Tenggarong tahun ajaran 2016/2017. *E-Journal Psikologi Universitas Mulawarman*, 5, (3), 465- 476.
- Rachmawati, W.M.S. (2017). Kesiapan mahasiswa tingkat akhir menghadapi dunia kerja ditinjau dari konsep diri dan kompetensi yang dimiliki. Seminar nasional hasil penelitian universitas kanjuruhan malang. Malang : Universitas Wisnuwardhana.
- Taylor, A. (2005). What Employers Look for: The Skills Debate and The Fit With Youth Perceptions. *Journal of Education and Work*, 201-208.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81.
- Taylor, M. K., & Betz, E. N. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and. *Journal of Vocational Behavior*, 63-81.
- Republik Indonesia. (1961). UU RI no. 8 tentang wajib kerja sarjana. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Thijssen, J.G.L., Heijden, B.I.J.M.V., & Rocco, T.S. (2008). Toward the employability. Link model: current employment transition to future employment perspectives. *Research article of human resource development review*. 1-19.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2017). Pedoman pendataan survei angkatan kerja nasional. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik. Retrieved, Februari 10, 2018. From <http://www.bps.go.id/>.
- Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). (2017). Peraturan no. 4 tentang kebijakan penyusunan instrument akreditasi. Jakarta : Majelis Akreditasi BAN-PT.
- Katadata. (2017). Angka Pengangguran Lulusan Universitas Meningkat". Yosepha Pusparisa
- Abdul Aziz Said. 2017. BPS Pengangguran Anak Muda Bertambah Paling Banyak Selama Pandemi. [katadata.co.id](http://katadata.co.id)

Ivan Syahrial Abidin. 2022. 14 Persen Pengangguran Indonesia Lulusan Diploma dan Sarjana Mengapa. <https://www.unair.ac.id/2022/06/20/14-persen-pengangguran-indonesia-lulusan-diploma-dan-sarjana-mengapa/> diakses pada 7 Agustus 2022