

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, PERENCANAAN KARIER, DAN
DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh

LINDRA FRANSTIO
NPM 2213031075



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, PERENCANAAN KARIER, DAN
DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

LINDRA FRANSTIO

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY*, PERENCANAAN KARIER, DAN DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

LINDRA FRANSTIO

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis pendekatan *deskriptif verifikatif*, *expost facto* dan *survey*. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa aktif angkatan 2022 dan 2023 sejumlah 182 mahasiswa. Sampel sebanyak 125 mahasiswa ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *semantic differential* dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan 1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 2) Perencanaan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja merupakan variabel paling dominan. 3) dukungan orang tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 5) Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan. Mahasiswa perlu meningkatkan *self efficacy*, menyusun perencanaan karier terstruktur, dan menjalin komunikasi baik dengan orang tua untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Kata kunci: Dukungan Orang Tua, Kesiapan Kerja, , Perencanaan Karier dan *Self efficacy*.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, CAREER PLANNING, AND PARENTAL SUPPORT ON THE WORK READINESS OF ECONOMICS EDUCATION STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF LAMPUNG

BY

LINDRA FRANSTIO

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, career planning, and parental support on the job readiness of students in the Economic Education program at the University of Lampung, both partially and simultaneously. The research method employed is a quantitative approach with descriptive-verification, ex post facto, and survey designs. The population consists of 182 active students from the 2022 and 2023 cohorts. A sample of 125 students was determined using the Slovin formula with a simple random sampling technique. Data were collected through a semantic differential scale questionnaire and analyzed using simple and multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results of the study indicate that: (1) self-efficacy has a positive and significant effect on job readiness; (2) career planning has a positive and significant effect on job readiness and is the most dominant variable; (3) parental support has a positive and significant effect on job readiness; and (4) simultaneously, all three variables have a significant effect on job readiness. Therefore, students are encouraged to enhance their self-efficacy, develop structured career planning, and maintain effective communication with their parents in order to improve their job readiness.

Key words: Career Planning, Parental Support, Self-Efficacy, and Work Readiness.

Judul Skripsi : **PENGARUH *SELF EFFICACY*,
PERENCANAAN KARIER, DAN
DUKUNGAN ORANG TUA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHAISWA
PENDIDIKAN EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : ***Lindra Franstio***

Nomor Pokok Mahasiswa : **2213031075**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



1. Komisi Pembimbing

Pembimbing Utama

Suroto, S.Pd., M.Pd.

NIP 199307132019031016

Pembimbing Pembantu

Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I.

NIP 2314028402222001

2. Mengetahui

**Ketua Jurusan Pendidikan
Ilmu Pengetahuan Sosial,**

Dr. Dedy Miswar, S.Si., M.Pd.

NIP 197411082005011003

**Koordinator Program Studi
Pendidikan Ekonomi,**

Suroto, S.Pd., M.Pd.

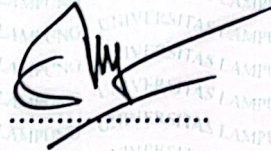
NIP 199307132019031016

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

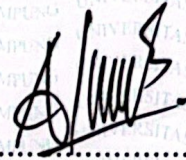
Ketua

Suroto, S.Pd., M.Pd.



Sekretaris

Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I.



Penguji

Bukan Pembimbing Widya Hestingtyas, S.Pd., M.Pd.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd.

NIP 19870504 201404 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 April 2026



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI UNIVERSITAS LAMPUNG
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**
Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1 Gedong Meneng - Bandar Lampung
35145 Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624
e-mail: fkip@unila.ac.id, laman: <http://fkip.unila.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lindra Franstio
NPM : 2213031075
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Jurusan/Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 16 April 2026



Lindra Franstio
2213031075

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Lindra Franstio dan biasa disapa Lindra. Penulis lahir di Kenali, 03 Maret 2004, yang merupakan anak kedua dari tiga saudara. Penulis berasal dari Kenali, Kecamatan Belalau, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung.

Berikut Pendidikan formal yang ditempuh:

1. Sekolah Dasar (SD), SD Negeri 2 Kenali, lulus pada tahun 2016.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP), SMP Negeri 1 Belalau, lulus pada tahun 2019.
3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), SMK Negeri 1 Liwa, lulus pada tahun 2022
4. Pada tahun 2022 penulis diterima melalui jalur SBMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Penulis aktif dalam kegiatan organisasi kampus seperti Assets Pendidikan Ekonomi. Pada tahun 2025 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gedung Bandar Rahayu, Kec, Gedung Meneng, Kab. Tulang Bawang, Prov. Lampung dan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SMA Negeri 1 Gedung Meneng, Kab. Tulang Bawang, Provinsi Lampung.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wa syukurillah, segala puji hanyalah milik Allah Swt. yang telah memberikan nikmat dan karunia kepada setiap makhluknya, yang selalu memberikan kesempatan dan anugrah terindah kepada makhluknya dan memberikan kemudahan dan kelancaran kepada makhluknya yang ingin berusaha dalam jalan yang diperjuangkan, sehingga atas semua kehendak- Nya penulis bisa berada pada tahap ini.

Karya ini penulis persembahkan untuk:

Bapak dan Ibu

Terima kasih Bapak dan Ibu yang selalu mengusahakan segala hal terbaik untukku, terima kasih atas segala cinta yang tulus, kasih sayang yang tiada henti, serta doa yang senantiasa menyertai setiap langkah perjalanan hidupku. Segala pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa dukungan dan pengorbanan yang telah kalian berikan dengan penuh keikhlasan.

Bapak Ibu Guru dan Dosen Pengajar

Terimakasih banyak atas segala ilmu yang telah diberikan dan bimbingan dengan penuh kesabaran serta ketulusan yang telah diberikan selama ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan keberkahan dalam segala hal.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Jangan Lelah berbuat baik, jangan bosan menebar kebaikan, semua Kembali untukmu, untuk dunia dan akhiratmu”. Cukup bagimu; “sungguh Allah mencintai orang yang berbuat baik”

(QS. Al-Baqarah: 195)

“Mimpi yang mendukung sukses itu bukan mimpi yang kita temui pada saat kita tidur, itu disebut dengan bunga mimpi, tetapi mimpi yang mendukung sukses itu adalah mimpi yang membuat kita tidak bisa tidur”

(Cristiano Ronaldo)

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Self efficacy*, Perencanaan Karier, Dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung**”. Shalawat serta salam senantiasa terlimpah curahkan kepada suri tauladan kita yakni Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita diakui sebagai umatnya dan bisa mendapatkan syafa’at di yaumul akhir, Aamiin Yaa Rabbal’Alamin.

Penulis menyadari bahwa adanya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan, saran serta arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, Wakil Rektor, segenap pimpinan dan jajaran Universitas Lampung
2. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung
3. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama FKIP Universitas Lampung.
4. Bapak Bambang Riadi, S.Pd., M.Pd. Selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Bapak Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Dedy Miswar, S.Si., M.Pd. selaku ketua jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Lampung.
7. Bapak Suroto, S.Pd., M.Pd. selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya selama menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, hidayah dan rahmat-Nya kepada Bapak dan keluarga.

8. Ibu Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing II sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan meluangkan waktu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terimakasih Ibu atas semua arahan dan bimbingannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-Nya kepada Ibu dan keluarga.
9. Ibu Widya Hestningstyas, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembahas yang telah mengarahkan, memberikan saran serta kritik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih ibu atas semua arahan yang diberikan, semoga ibu dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan kemudahan dalam segala urusan.
10. Kepada seluruh dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan sehingga menjadi bekal dalam penyusunan skripsi ini. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda serta senantiasa Kesehatan dan keberkahan
11. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta staf dan karyawan Universitas Lampung yang telah membantu dalam mengurus segala persyaratan selama penulis menempuh dan menyelesaikan perkuliahan.
12. Teristimewa untuk kedua orang tuaku yang telah merawat dan mendidik dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terimakasih selalu memberikan do'a dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih selalu mengiringi dengan dukungan setiap proses yang dilewati. Semoga bapak ibu senantiasa diperpanjang umurnya, dilancarkan rezekinya, dan selalu mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.
13. Terimakasih untuk kakak, adik dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Semoga kita selalu diberikan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan.
14. Terima kasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi 2022 Universitas Lampung terkhusus kelas B, terimakasih sudah berbagi

pengalaman, melewati banyak hal kebersamaan, dukungan dan doa-doanya. Semoga proses yang kita lalui menjadi pelajaran berharga untuk kedepannya.

15. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan di masa perkuliahan (Ridho, Affan, Sapira, Rafifa Tu Zakia, Faza Aulia, Bismil Hayati, Febi Fajriani, Fika Surya Adelia, Dwi Intan Ramadani Intan dan Nurul Huda Azdkia) yang telah menemani, kebersamai, dan banyak berpartisipasi di dalam proses perjalanan selama perkuliahan. Terimakasih sudah banyak membantu dalam segala hal, dan terima kasih telah menjadi teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan semangat. Semoga setiap langkah kita ke depan dipermudah dan senantiasa diberkahi oleh Allah SWT.
16. Terima kasih untuk kakak dan adik tingkat yang telah membantu, dan memberikan dukungan dalam proses perkuliahan penulis. Semoga kebaikan dan ketulusanmu senantiasa di balas oleh Allah SWT dengan hal-hal baik pula.
17. Terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang menjadi nilai ibadah.

Bandar Lampung, 16 April 2026

Penulis,

Lindra Franstio

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL.

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN.

I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian	17
G. Ruang Lingkup Penelitian	18
II. TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Pustaka	19
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	37
C. Kerangka Berpikir	45
D. Hipotesis	47
III. METODELOGI PENELITIAN.....	49
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sempel.....	50
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	51
D. Variabel Penelitian	52
E. Definisi Konseptual Variabel	52
F. Definisi Operasional Variabel	55
G. Teknik Pengumpulan Data	56
H. Uji Persyaratan Instrumen	57
1. Uji Validitas Instrumen	57
2. Uji Reliabilitas.....	61
I. Uji Persyaratan Analisis Data	64
1. Uji Normalitas	64
2. Uji Homogenitas	64
J. Uji Asumsi Klasik.....	65
1. Uji Linieritas	65
2. Uji Multikolinieritas.....	66
3. Uji Autokorelasi	66
4. Uji Heterokedastisitas	67
K. Pengujian Hipotesis	68

1. Regresi Linier Sederhana	68
2. Regresi Linier Berganda.....	69
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	71
1. Sejarah Singkat Pendidikan Ekonomi	71
2. Visi dan Profil Lulusan Program Studi Pendidikan Ekonomi.....	72
B. Gambaran Umum Responden Penelitian.....	72
C. Deskripsi Data Penelitian	73
D. Uji Persyaratan Analisis Data.....	82
1. Uji Normalitas Data	82
2. Uji Homogenitas Data.....	83
E. Uji Asumsi Klasik	84
1. Uji Linearitas Regresi	84
2. Uji Multikolinearitas	86
3. Uji Autokorelasi	87
4. Uji Heterokedastisitas	88
F. Pengujian Hipotesis.....	89
1. Uji Regresi Linier Sederhana	89
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	96
G. Pembahasan	100
1. Pengaruh <i>Self efficacy</i> (X_1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	100
2. Pengaruh Perencanaan Karier (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	105
3. Pengaruh Dukungan Orang Tua (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	108
4. Pengaruh <i>Self efficacy</i> (X_1), Perencanaan Karier (X_2) dan Dukungan Orang Tua (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung	113
H. Implikasi Penelitian	117
V. SIMPULAN DAN SARAN	121
A. Simpulan.....	121
B. Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Indonesia Pada Tahun 2021 – 2024	3
2. Data Lulusan Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung Tahun 2023-2024... 4	
3. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	7
4. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel <i>Self efficacy</i> Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	9
5. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel Perencanaan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	11
6. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel Dukungan Orang Tua Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung	13
7. Hasil Penelitian yang Relevan	37
8. Data Jumlah Mahasiswa Aktif Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung Angkatan 2022 dan 2023.....	50
9. Perhitungan Jumlah Sampel Untuk Setiap Angkatan Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung	52
10. Definisi Operasional Variabel.....	55
11. Uji Validitas Self Efficacy (X1).....	59
12. Uji Validitas Perencanaan Karier (X2)	59
13. Uji Validitas Variabel Dukungan Orang Tua (X3).....	60
14. Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)	61
15. Kategori Besarnya Reliabilitas.....	62
20. Kriteria Pengujian Autokorelasi DW	67
21. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja (Y)	74

22. Kategorisasi Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	75
23. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self efficacy</i> (X1)	76
24. Kategorisasi Variabel <i>Self efficacy</i> (X1)	77
25. Distribusi Frekuensi Variabel Perencanaan Karier (X2)	78
26. Kategorisasi Variabel Perencanaan Karier (X2)	79
27. Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Orang Tua (X3)	80
28. Kategorisasi Variabel Dukungan Orang Tua (X3).....	81
29. Hasil Uji Normalitas Data.....	83
30. Hasil Uji Homogenitas	84
31. Hasil Uji Linearitas Regresi R2Old	85
32. Hasil Uji Linearitas Regresi R2New	85
33. Data Hasil Uji Multikolinieritas	86
34. Data Hasil Uji Autokorelasi	87
35. Data Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
36. Koefisien Regresi <i>Self efficacy</i> (X1) Terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	90
37. Hasil Uji Pengaruh Variabel <i>Self efficacy</i> (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	91
38. Koefisien Regresi Perencanaan Karier (X2) Terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	92
39. Hasil Uji Pengaruh Variabel Perencanaan Karier (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung	93
40. Koefisien Regresi Dukungan Orang Tua (X3) Terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	94
41. Hasil Uji Pengaruh Variabel Dukungan Orang Tua (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung	95
42. Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan <i>Self efficacy</i> (X1), Perencanaan Karier (X2), dan Dukungan Orang Tua (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	97
43. Hasil Uji Koefisien <i>Self efficacy</i> (X1), Perencanaan Karier (X2), dan Dukungan Orang Tua (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung	97

44. ANOVA Uji Hipotesis Variabel <i>Self efficacy</i> (X1), Perencanaan Karier (X2) dan Dukungan Orang Tua (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.....	99
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian Pendahuluan	135
2. Surat Balasan Penelitian Pendahuluan	136
3. Kuesioner Pra Penelitian	137
4. Data Tracer Study 2023 dan 2024.....	138
5. Surat Izin Penelitian	139
6. Surat Balasan Penelitian.....	140
7. Kisi – Kisi Angket Penelitian.....	141
8. Angket Penelitian	149
9. Doukemntasi Penyebaran Kuesioner Penelitian	157
10. Uji Reliabilitas Instrumen	158
11. Uji Normalitas	159
12. Uji Homogenitas	159
13. Uji Linieritas Regresi	160
14. Uji Multikolienaritas	161
15. Uji Autokorelasi (DW).....	161
16. Uji Heterokedastisitas	161
17. Uji Hipotesis Linier Sederhana	162
18. Uji Hipotesis Linier Berganda	163
19. Dokumentasi Pengisian Kuesioner	164
20. Tabulasi Data	165

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) jumlah penduduk Indonesia mencapai 279,14 juta jiwa. Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi bonus demografi sekaligus tantangan, sebab hanya akan berdampak positif apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Namun, kualitas SDM Indonesia masih menghadapi masalah serius, ditandai dengan ketimpangan keterampilan, produktivitas yang belum optimal, serta angka pengangguran yang relatif tinggi (Prayudi, 2022).

Salah faktor meningkatnya angka pengangguran terdidik di Indonesia adalah rendahnya kesiapan kerja di kalangan lulusan perguruan tinggi. Meskipun secara akademik mahasiswa memiliki kemampuan kognitif yang baik, banyak di antara mereka yang belum memiliki keyakinan diri yang kuat, perencanaan karier yang jelas, serta dukungan sosial yang memadai, khususnya dari orang tua. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja tidak semata-mata ditentukan oleh aspek keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan.

Pengangguran sendiri masih menjadi persoalan yang cukup kompleks. Data BPS (2024) menunjukkan jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2024 mencapai 152,11 juta orang, meningkat 4,40 juta orang dibanding tahun sebelumnya. Namun, peningkatan tersebut belum diimbangi dengan tersedianya lapangan kerja yang memadai, sehingga menyebabkan angka pengangguran tetap tinggi. Menurut Hidayat dan Suroto (2023),

ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja menjadi faktor utama tingginya pengangguran terbuka di Indonesia.

Kesiapan kerja (*work readiness*) menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki kesiapan mental, motivasi dan kemampuan beradaptasi yang berfungsi secara efektif di lingkungan profesional (Caballero dkk., 2011). Kondisi ini menuntut lulusan perguruan tinggi untuk memiliki kesiapan kerja yang baik agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Kesiapan kerja (*work readiness*) tidak hanya mencakup penguasaan pengetahuan, tetapi juga sikap, keterampilan, serta kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Anggraini dkk., 2021). Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi, yaitu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan profesional, sehingga dapat berkontribusi secara produktif di masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi). Oleh karena itu, bagi lulusan perguruan tinggi, kesiapan kerja menjadi faktor penting untuk menentukan keberhasilan mereka dalam memasuki dunia kerja, baik di sektor pendidikan, usaha, maupun industri.

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang berperan dalam mengembangkan potensi mahasiswa dan memperdalam keilmuan sesuai bidang yang dipilih. Sebagai lembaga yang berorientasi pada pengembangan ilmu dan profesi, perguruan tinggi dirancang untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, berdaya saing, serta memiliki keterampilan yang memungkinkan mereka siap terjun ke dunia kerja setelah lulus (Sari, 2024). Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud, 2020) tujuan utama pendidikan tinggi adalah menghasilkan lulusan yang profesional, adaptif, dan siap bersaing di dunia kerja. Hal ini dilakukan guna mencetak tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas dengan membekali mereka kesiapan kerja yang optimal. Seharusnya, lulusan perguruan tinggi memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan karena telah dibekali keterampilan dan kompetensi akademik yang lebih luas (Hidayat, 2022).

Namun, beberapa tahun terakhir persaingan di dunia kerja semakin ketat. Kondisi ini turut berkontribusi pada tingginya angka pengangguran, termasuk di kalangan lulusan perguruan tinggi. Padahal, perguruan tinggi diharapkan mampu menekan angka pengangguran dengan menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan kerja yang baik. Fakta di lapangan menunjukkan, masih banyak lulusan perguruan tinggi yang mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan, bahkan sebagian besar diantaranya berkontribusi mengisi angka pengangguran terdidik (Sari dan Fikri, 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), jumlah angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2024 tercatat sebanyak 152,11 juta orang, meningkat 4,40 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami kenaikan sebesar 1,15 persen poin dari tahun sebelumnya. Peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut berdampak pada tingginya angka pengangguran dalam beberapa tahun terakhir, yang menjadi salah satu konsekuensi dari kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Indonesia Pada Tahun 2021 – 2024

No	Tingkat Pendidikan	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka			
		2021	2022	2023	2024
1	Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,61	3,59	2,56	2,32
2	SMP	6,45	5,95	4,78	4,11
3	SMA umum	9,09	8,57	8,15	7,05
4	SMA Kejuruan	11,13	9,42	9,31	9,01
5	Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79	4,83
6	Universitas	5,98	4,80	5,18	5,25

Sumber: Badan Pusat Statistik (2021, 2022, 2023, 2024)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada lulusan universitas cenderung fluktuatif sepanjang tahun 2021–

2024. Pada tahun 2021, TPT lulusan universitas tercatat sebesar 5,98% dan mengalami penurunan cukup signifikan menjadi 4,80% pada tahun 2022. Namun demikian, pada tahun berikutnya angka TPT kembali meningkat menjadi 5,18% di tahun 2023 dan 5,25% di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lulusan universitas memiliki akses pendidikan tertinggi, tidak menjamin mereka langsung terserap ke dunia kerja.

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung, yang berlokasi di Kota Bandar Lampung. Program studi ini memiliki status akreditasi Unggul serta menjadi salah satu program studi yang memiliki jumlah mahasiswa cukup banyak di lingkungan FKIP. Meskipun memiliki reputasi yang baik, tingkat ketercapaian lulusan Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung yang langsung bekerja setelah lulus masih tergolong rendah. Hal ini didukung oleh data jumlah alumni yang telah terserap di dunia kerja yang masih relatif terbatas, sebagaimana ditunjukkan dalam data berikut:

Tabel 2. Data Lulusan Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung Tahun 2023-2024

No	Kategori	Jumlah Lulusan Mahasiswa	
		2023	2024
1	Bekerja	24	21
2	Berwirausaha	4	3
3	Melanjutkan Studi	12	9
4	Lainnya	13	5
Total Lulusan		53	38

Sumber: *Tracer Study* Pendidikan Ekonomi, Universitas Lampung

Berdasarkan Tabel 2, meskipun sebagian besar lulusan telah memiliki aktivitas yang jelas setelah lulus, namun perlu dicermati bahwa terdapat 13 orang dari 53 lulusan (24,5%) pada tahun 2023 dan 5 orang dari 38 lulusan (13,2%) pada tahun 2024 yang masuk dalam kategori "lainnya". Kategori ini bersifat ambigu karena dapat mencakup berbagai kondisi, seperti lulusan yang sedang menjalankan usaha mandiri di luar kategori wirausaha formal, mengikuti program pelatihan atau sertifikasi profesi, membantu usaha keluarga, masih

dalam masa pencarian kerja, atau bahkan belum memiliki kejelasan arah karier. Hal ini justru mengindikasikan adanya permasalahan mendasar terkait kesiapan kerja mahasiswa, karena ketidakjelasan status pasca kelulusan menunjukkan bahwa selama masa studi, mahasiswa mungkin belum memiliki perencanaan karier yang matang, keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki, atau dukungan yang memadai dari lingkungan keluarga dalam mempersiapkan masa depan karier mereka. Kondisi ini menjadi problematika yang perlu dikaji lebih mendalam, mengingat Program Studi Pendidikan Ekonomi telah terakreditasi Unggul dan seharusnya mampu membekali mahasiswa tidak hanya dengan kompetensi akademik, tetapi juga dengan kesiapan mental, keterampilan, dan strategi karier yang jelas untuk menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, diperlukan strategi yang tepat, baik dalam peningkatan kompetensi mahasiswa, relevansi kurikulum, maupun kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, sehingga lulusan memiliki kesiapan yang lebih matang untuk menghadapi persaingan kerja (Suroto dkk., 2024).

Menurut Yolanda (2023) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menekan angka pengangguran di Indonesia, sebab rendahnya kesiapan kerja dapat memperbesar peluang meningkatnya pengangguran. Pada awalnya, isu ini banyak dikaitkan dengan lulusan sarjana yang menjadi penyumbang tertinggi pengangguran terbuka. Namun, kenyataannya fenomena ini juga dialami oleh lulusan perguruan tinggi yang masih kesulitan memperoleh pekerjaan sesuai bidangnya. Kesiapan kerja terbentuk oleh dua aspek utama, yakni faktor eksternal dan internal. Faktor internal meliputi efikasi diri, minat, Perencanaan karier, motivasi, serta pemahaman ilmu pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan faktor eksternal meliputi informasi pekerjaan, bimbingan karier, maupun dukungan orang tua dan lingkungan sekitar (Prisilia dan Widawati, 2021).

Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theoria*) yang dikembangkan oleh Bandura (2001) menjelaskan bahwa perilaku manusia dibentuk melalui proses interaksi antara faktor pribadi (*cognitions personales*), lingkungan (*ambitus*

socialis), dan perilaku (*actus*) yang dikenal dengan istilah *triadic reciprocal determinism*. Konep ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang kuat, didukung oleh lingkungan sosial serta mampu mengarahkan perilakunya melalui perencanaan karier yang jelas akan memiliki kesempatan yang lebih untuk siap dan berhasil di dunia kerja. Dalam konteks mahasiswa *self efficacy* berperan penting sebagai kepercayaan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan kerja. Perencanaan karier (*consilium curriculi*) merupakan wujud *forethought* yaitu kemampuan untuk merancang tujuan jangka panjang dan langkah-langkah mencapainya, sedangkan dukungan orang tua (*auxilium parentum*) berfungsi sebagai faktor lingkungan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan akses untuk mempersiapkan karier. Oleh karena itu, kesiapan kerja (*praeparatio laboris*) merupakan sebagai hasil interaksi simultan antara faktor personal, lingkungan sosial, dan perilaku sebagaimana ditegaskan oleh Bandura. Hasil penelitian Pratama (2022) dan Yolanda (2023) menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal maupun internal, yang sejalan dengan kerangka *Social Cognitivia Theoria* sebagai bekal utama dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Kesiapan kerja mahasiswa menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana mereka mampu menghadapi tuntutan dunia kerja yang berkembang pesat. Namun, hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung menunjukkan bahwa kesiapan kerja masih belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih perlu ditingkatkan melalui penguatan faktor internal seperti *self efficacy* dan perencanaan karier, serta faktor eksternal seperti dukungan orang tua.

Berikut merupakan data hasil penelitian pendahuluan mengenai variabel kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase %	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa belum siap secara mental dan keterampilan untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus.	26	17	60,5%	39,5%
2	Saya mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan persiapan kerja selama masa perkuliahan.	25	18	58,1%	41,9%
3	Saya merasa kurang percaya diri untuk bersaing di pasar kerja yang kompetitif.	28	15	65,1%	34,9%

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 3, terlihat bahwa sebagian besar mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung masih menghadapi kendala dalam kesiapan kerja, di mana sebanyak 60,5% merasa belum siap secara mental dan keterampilan menghadapi dunia kerja, 58,1% mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan persiapan kerja selama perkuliahan, serta 65,1% kurang percaya diri untuk bersaing di pasar kerja yang kompetitif. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor internal seperti kepercayaan diri, keterampilan, dan kesiapan mental mahasiswa masih tergolong rendah, sementara faktor eksternal seperti dukungan lingkungan belajar dan pengalaman praktis juga belum optimal.

Menurut Suroto dkk. (2023) menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek kepercayaan diri, motivasi, kemampuan intelektual, keterampilan, dan sikap profesional. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa dukungan keluarga, lingkungan sosial, pengalaman kerja, serta bimbingan dari dosen atau pembimbing akademik. Berdasarkan data kuesioner, terlihat bahwa faktor internal mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, khususnya pada aspek mental, keterampilan, dan kepercayaan diri, masih tergolong rendah.

Salah satu faktor internal yang berperan krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa adalah *self efficacy* (Kirani & Chusairi, 2022). *Self efficacy* merupakan faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Menurut Pratama (2021), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur serta melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk menghadapi berbagai situasi. Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih yakin terhadap kompetensinya, memiliki daya tahan lebih kuat dalam menghadapi hambatan, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja (Santoso, 2021).

Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi berpotensi memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, lebih gigih dalam menghadapi kesulitan, serta lebih mampu mengendalikan tekanan dalam lingkungan kerja (Wijaya & Sari, 2022). Sebaliknya, mahasiswa dengan efikasi diri rendah seringkali merasa tidak mampu menghadapi tuntutan kerja, mudah menyerah, serta kurang percaya diri dalam mengembangkan kariernya (Lestari, 2023). Oleh karena itu, penguatan efikasi diri menjadi salah satu aspek yang sangat krusial dalam menyiapkan mahasiswa agar lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Karena individu dengan efikasi diri yang kuat tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan dan tekanan lingkungan kerja, tetapi juga lebih proaktif dalam mencari peluang, mengembangkan keterampilan baru, serta membangun jejaring profesional yang mendukung perkembangan karier jangka panjangnya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan pada 43 mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, berikut adalah data mengenai variabel dukungan *self efficacy* yang dimiliki mahasiswa, yaitu:

Tabel 4. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel *Self efficacy* Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase %	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa kurang percaya diri bersaing di dunia kerja setelah lulus	29	14	67,4%	32,6%
2	Saya kurang memiliki rencana saat menghadapi tugas, sehingga hasilnya kurang optimal	23	20	53,5%	46,5%
3	Saya cenderung menghindari tantangan karena takut tidak mampu mengatasinya	24	19	55,8%	44,2%

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan (2025)

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa sebagian besar mahasiswa masih menghadapi hambatan yang berkaitan dengan aspek psikologis dan perencanaan diri dalam mempersiapkan dunia kerja. Pada pertanyaan pertama, sebanyak 67,4% mahasiswa menyatakan kurang percaya diri untuk bersaing di dunia kerja setelah lulus, menunjukkan bahwa kepercayaan diri masih menjadi kelemahan utama yang dapat menghambat kesiapan kerja mereka. Pada pertanyaan kedua, 53,5% mahasiswa mengaku kurang memiliki rencana ketika menghadapi tugas sehingga hasilnya kurang optimal, hal ini menandakan lemahnya kemampuan perencanaan dan manajemen diri yang sebenarnya sangat penting dalam dunia kerja yang menuntut disiplin, target, dan strategi penyelesaian masalah. Sementara itu, pada pertanyaan ketiga, sebanyak 55,8% mahasiswa cenderung menghindari tantangan karena takut tidak mampu mengatasinya, kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan sikap ketakutan gagal.

Faktor lain yang juga bisa mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yaitu perencanaan karier. Menurut Prayudi (2022), perencanaan karier merupakan bagian dari sumber daya manusia yang membantu seseorang menentukan tujuan, membuat langkah strategis, dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan zaman. Perencanaan karier yang baik dapat

membantu seseorang mengenali potensi dirinya, memahami peluang yang ada, serta mengantisipasi tantangan yang mungkin dihadapi di masa depan. Dengan demikian, individu tidak hanya lebih terarah dalam menentukan pilihan karier, tetapi juga memiliki kesiapan yang matang untuk mengembangkan diri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo dan Rustinah (2016) menunjukkan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arianty (2015) juga menjelaskan bahwa pengembangan karier meskipun tidak selalu signifikan secara parsial, tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja apabila dikombinasikan dengan faktor lain seperti kompensasi. Sejalan dengan itu, penelitian Indriani (2024) menegaskan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Perencanaan karier merupakan aspek penting yang membantu mahasiswa mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja secara terarah dan terukur. Melalui proses perencanaan karier, mahasiswa dapat mengidentifikasi minat, bakat, serta potensi diri untuk menentukan jalur karier yang sesuai, selain itu, kemampuan dalam merumuskan langkah-langkah strategis dan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang juga merupakan bagian dari kesiapan kerja yang baik. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan kepada 43 mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, berikut data mengenai variabel perencanaan karier yang dimiliki mahasiswa:

Tabel 5. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel Perencanaan Karier Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase %	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa bingung dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan masa depan karier saya	29	14	67,4%	32,6%
2	Saya tidak aktif mengikuti kegiatan yang dapat memperluas wawasan karier	29	14	67,4%	32,6%
3	Saya belum menyusun langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan karier	26	17	60,5%	39,5%

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan (2025)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa mayoritas mahasiswa masih mengalami kesulitan dalam aspek perencanaan karier, di mana 67,4% merasa bingung mengambil keputusan terkait masa depan kariernya, 67,4% tidak aktif mengikuti kegiatan yang dapat memperluas wawasan karier, serta 60,5% belum menyusun langkah-langkah yang terstruktur dan jelas untuk mencapai tujuan karier. Kondisi ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung belum memiliki arah karier yang matang, kurang proaktif dalam mencari peluang, dan lemah dalam menyusun strategi pencapaian tujuan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa rendahnya perencanaan karier mahasiswa berpotensi menghambat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja, sehingga perlu adanya bimbingan karier, pelatihan, serta kegiatan yang mendorong mahasiswa untuk lebih aktif merencanakan dan mempersiapkan masa depan kariernya.

Selanjutnya, dukungan orang tua merupakan faktor eksternal yang memiliki pengaruh penting terhadap arah dan pengambilan keputusan karier mahasiswa. Dukungan ini dapat berupa bimbingan, informasi, maupun fasilitas yang diberikan keluarga untuk membantu mahasiswa dalam mempersiapkan masa depan kariernya. Namun, kenyataannya dukungan orang tua tidak selalu hadir secara optimal. Masih banyak keluarga yang terbatas dalam memberikan bimbingan maupun informasi karena faktor pendidikan, pekerjaan, atau keterbatasan pengetahuan mengenai dinamika dunia kerja. Hal ini seringkali

membuat mahasiswa menghadapi kebingungan dalam menentukan karier yang sesuai dengan minat dan potensi diri mereka. Nurdiansyah dkk. (2025) menegaskan bahwa peran keluarga memiliki posisi sentral dalam membentuk kematangan karier, yaitu kemampuan individu untuk mengenali diri, memahami peluang kerja, serta mengambil keputusan karier dengan penuh tanggung jawab. Kematangan karier tidak hanya berhubungan dengan pengetahuan mengenai dunia kerja, tetapi juga mencakup kesiapan psikologis, kedewasaan berpikir, serta kesanggupan menghadapi tantangan.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Sadiyah dan Hariyadi (2022) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berhubungan positif dengan kemampuan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Olla dan Abdullah (2021) yang menegaskan bahwa dukungan sosial dari keluarga berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menentukan pilihan karier. Selanjutnya Widyastuti (2021) menambahkan bahwa meskipun faktor internal seperti efikasi diri turut berperan, dukungan sosial dari keluarga tetap menjadi bagian penting yang tidak dapat diabaikan. Dengan demikian, meskipun dalam kenyataannya dukungan orang tua sering kali masih terbatas baik dari segi intensitas maupun kualitasnya, variabel tersebut tetap memiliki peran yang sangat krusial dalam membantu mahasiswa mencapai tingkat kematangan karier yang lebih optimal. Dukungan orang tua juga berperan dalam menumbuhkan keyakinan diri, meminimalisasi kebingungan dalam proses eksplorasi pilihan, serta memperkuat kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dinamika dan tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif.

Secara umum, seorang anak yang mendapatkan dukungan dari orang tua untuk bekerja cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi serta rasa percaya diri yang kuat untuk menghadapi tantangan di dunia profesional. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan moral, motivasi, serta bimbingan dalam mengambil keputusan terkait langkah karier setelah menyelesaikan studi. Dengan adanya dukungan orang tua, mahasiswa lebih yakin terhadap kemampuan diri, memiliki arah yang jelas dalam menentukan pilihan karier,

serta lebih siap secara mental dan emosional untuk beradaptasi di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan orang tua berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan pada 43 mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, berikut adalah data mengenai variabel dukungan orang tua yang dimiliki mahasiswa, yaitu:

Tabel 6. Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Variabel Dukungan Orang Tua Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase %	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya merasa kurang dibimbing oleh orang tua dalam menentukan pilihan karier yang tepat	24	19	55,8%	44,2%
2	Saya tidak mendapatkan akses ke fasilitas penunjang karier dari orang tua, seperti koneksi atau rekomendasi	23	20	53,5%	46,5%
3	Saya lebih banyak mengandalkan orang lain dibandingkan orang tua dalam mencari informasi kerja	27	16	62,8%	37,2%

Sumber: Hasil kuesioner pendahuluan (2025)

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa dukungan orang tua terhadap perencanaan karier mahasiswa masih tergolong rendah, di mana 55,8% merasa kurang dibimbing dalam menentukan pilihan karier, 53,5% tidak mendapatkan akses ke fasilitas penunjang karier dari orang tua, dan 62,8% lebih banyak mengandalkan orang lain dibandingkan orang tua dalam mencari informasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa belum memperoleh peran optimal dari orang tua sebagai pendukung utama dalam memberikan arahan, rekomendasi, maupun akses yang dapat mempermudah mereka merencanakan karier. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kurangnya dukungan orang tua berpotensi memperlemah kesiapan karier

mahasiswa, sehingga dibutuhkan komunikasi yang lebih baik antara mahasiswa dan orang tua serta peningkatan keterlibatan keluarga dalam membantu mahasiswa merancang dan mempersiapkan masa depan kariernya.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan dan studi Pustaka yang telah dilakukan pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, dapat diketahui bahwa kesiapan kerja merupakan aspek krusial yang harus dimiliki untuk dapat memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mempersiapkan diri, baik melalui pengembangan keterampilan, penyusunan strategi karier, maupun peningkatan mentalitas untuk menghadapi persaingan, dibandingkan dengan mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja rendah. Sejalan dengan pendapat Rohma (2023), kesiapan kerja tidak hanya terbentuk dari keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan dukungan lingkungan. Dalam konteks ini, terdapat beberapa faktor yang berperan penting, yaitu *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua. *Self efficacy* berperan dalam menumbuhkan keyakinan diri mahasiswa untuk mampu menghadapi tantangan dunia kerja, perencanaan karier membantu mahasiswa memiliki arah yang jelas dalam mencapai tujuan profesional, sedangkan dukungan orang tua memberikan motivasi dan bimbingan yang dapat memperkuat kesiapan mahasiswa. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga ditopang oleh faktor eksternal yang saling melengkapi dalam mempersiapkan mereka menghadapi persaingan di dunia kerja.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas masing-masing variabel secara terpisah, namun studi yang menguji keterkaitan *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua secara simultan masih relatif terbatas, terutama dalam konteks mahasiswa khususnya mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Sementara itu, pemahaman secara menyeluruh mengenai hubungan ketiga faktor tersebut sangat diperlukan untuk menggambarkan bagaimana mahasiswa bisa mengembangkan potensi diri

secara optimal untuk menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Self efficacy*, Perencanaan Karier dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung”**.

B. Identifikasi Masalah

1. *Self efficacy* mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Unila masih cenderung rendah, terlihat dari adanya rasa kurang percaya diri dalam menghadapi persaingan kerja dan kecenderungan menghindari tantangan.
2. Perencanaan karier mahasiswa belum optimal, ditunjukkan dengan masih adanya kebingungan dalam menentukan arah karier serta kurangnya langkah konkret yang disusun untuk mencapai tujuan masa depan.
3. Dukungan orang tua terhadap karier mahasiswa masih terbatas, baik dari sisi bimbingan, informasi, maupun fasilitas, padahal peran keluarga sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan karier.
4. Kesiapan kerja mahasiswa belum maksimal, ditandai dengan masih adanya keraguan mental, keterampilan, dan rasa percaya diri untuk bersaing di dunia kerja setelah lulus.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh dari uraian pada latar belakang dan temuan awal penelitian, penulis membatasi fokus pembahasannya selanjutnya pada kajian mengenai pengaruh *Self efficacy* (X_1), Perencanaan Karier (X_2), dan Dukungan Orang Tua (X_3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Tujuan pembatasan ini

agar peneliti menjadi relevan dan didapatkan gambaran yang jelas dengan data yang akurat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung?
2. Apakah ada pengaruh perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung?
3. Apakah ada pengaruh dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung?
4. Apakah ada pengaruh *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.
2. Mengetahui pengaruh secara parsial perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.
3. Mengetahui pengaruh secara parsial dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan dan psikologi karier. Temuan dari penelitian ini dapat memperkuat atau memperluas teori-teori sebelumnya mengenai *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah bagi pengembangan studi sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menjadi landasan awal atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik-topik serupa dengan pendekatan, metode, atau variabel yang lebih luas. Penelitian ini juga diharapkan dapat memunculkan gagasan baru dalam bidang kesiapan kerja mahasiswa.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai pentingnya *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Mahasiswa diharapkan dapat lebih sadar untuk mengembangkan kepercayaan diri, membuat rencana karier yang jelas, dan menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua sebagai bentuk dukungan emosional maupun praktis.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi akademik di bidang pendidikan dan pengembangan karier, serta membantu dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di era persaingan kerja yang semakin kompetitif.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah *Self efficacy*, Perencanaan Karier, Dukungan Orang Tua dan Kesiapan Kerja.

2) Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung Angkatan 2022.

3) Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung.

4) Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2025.

5) Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah ilmu Pendidikan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Kesiapan Kerja

a. Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh pekerjaan awal, mempertahankan keberadaan di pekerjaan tersebut, beradaptasi dan berpindah peran dalam lingkungan organisasi yang sama, mencari dan mendapatkan pekerjaan baru bila dibutuhkan, serta pada akhirnya mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya dan memberikan kepuasan yang cukup (Wijayanti, 2019). *Theory of Work Adjustment (TWA)* yang dikemukakan oleh Lofquist *et.al* (1987) menjelaskan bahwa kesiapan kerja individu ditentukan oleh kesesuaian (*correspondence*) antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan dunia kerja, serta sejauh mana kebutuhan individu dapat dipenuhi oleh lingkungan kerjanya. Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, tanpa menghadapi berbagai kesulitan maupun hambatan sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal dan sesuai dengan target atau standar yang sudah ditentukan sebelumnya (Ayaturrahman, dkk., 2023). Menurut Muspawi, dkk., (2020) menyatakan kesiapan kerja sebagai suatu keadaan dimana seseorang mencapai tingkat kematangan fisik dan mental yang optimal, serta memiliki bekal pengalaman belajar yang memadai, sehingga mampu menjalankan pekerjaan yang telah dipilihnya secara tepat dan bertanggung jawab.

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi menyeluruh yang mencerminkan kemampuan individu yang mencakup kesiapan mental, kesiapan jasmani, serta dorongan kemampuan untuk bertindak, yang semuanya berpadu dengan penguasaan keterampilan afektif dan kognitif sehingga mampu menjadi dasar penting dalam membantu individu mengambil keputusan secara logis, relisitis, dan sesuai dengan tuntutan dunia kerja yang dihadapinya (Fitriani dkk., 2023). Menurut Afriyulaniza (2019) kesiapan kerja merupakan kemampuan yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang perlu dimiliki oleh mahasiswa agar mampu mencapai tujuan untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus kuliah tanpa perlu melalui masa adaptasi yang terlalu lama. Suniyarti (2024) kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kesediaan individu untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, yang disertai dengan dukungan keterampilan, sikap kerja, serta potensi dalam bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Suroto dkk., (2024) kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk mengintegrasikan pengalaman agar bisa memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja secara profesional. Kesiapan ini tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada faktor-faktor internal dan eksternal yang membentuk kesiapan mental dan motivasi seseorang. Sejalan dengan itu Dianti dkk., (2017) menegaskan bahwa kesiapan kerja memasuki dunia kerja mencerminkan kematangan fisik, mental, dan pengalaman individu, disertai kemampuan beradaptasi dan melakukan pekerjaan sesuai bidang keahliannya. Kesiapan itu juga dipengaruhi oleh aspek kepribadian, kemampuan sosial, serta pencapaian akademik yang mencerminkan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Selain itu Winatha dkk., (2024) berpendapat bahwa kesiapan kerja juga tercermin dari kemampuan seseorang dalam memiliki kompetensi yang relevan, beradaptasi dengan lingkungan

kerja, serta memiliki keterampilan komunikasi dan soft skill yang mendukung keberhasilan di dunia kerja. Individu yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang baik akan menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi karena mampu menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif di lingkungan profesional (Nurdin dkk., 2018).

Berdasarkan berbagai pandangan di atas kesiapan kerja dapat dipahami sebagai kondisi menyeluruh yang mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan suatu pekerjaan secara optimal, yang ditunjukkan melalui keselarasan antara kematangan fisik, mental dan pengalaman belajar, serta ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan sikap kerja dan potensi diri. Kesiapan kerja juga mencakup kemampuan memperoleh, mempertahankan dan beradaptasi dalam pekerjaan bahkan berpindah peran atau mencari pekerjaan baru bila diperlukan. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya menekankan pada kemampuan teknis semata, tetapi juga kesiapan psikologis, afektif, dan kognitif dalam menghadapi tuntutan dunia kerja secara realistis dan bertanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut pendapat Violinda dkk. (2023), kesiapan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan segala sesuatu yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, seperti kecerdasan, keterampilan, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, dan dorongan pribadi. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana individu mampu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup berbagai kondisi atau pengaruh yang datang dari luar individu, seperti peran keluarga, masyarakat, lingkungan sekolah, serta informasi yang berkaitan dengan dunia kerja. Kedua faktor ini saling berinteraksi dan berperan penting dalam membentuk kesiapan seseorang dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, hasil penelitian Lestari dkk., (2023) menunjukkan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu

kemampuan (*ability*), kejelasan peran (*role clarity*), dan motivasi (*motivation*). Kemampuan mencakup kompetensi individu dalam memahami bidang pekerjaan, memecahkan masalah, dan menerapkan keterampilan secara teknis maupun konseptual, sedangkan kejelasan peran berhubungan dengan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi agar mampu menyesuaikan diri dengan tujuan pekerjaan, dan motivasi menjadi pendorong utama yang menggerakkan individu untuk berprestasi, meningkatkan kualitas diri, dan mencapai tujuan kariernya.

Kirani dkk., (2022) menambahkan bahwa kesiapan kerja seseorang juga dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor pribadi, faktor eksternal, dan faktor pendidikan. Faktor pribadi merupakan faktor internal yang berkaitan dengan aspek psikologis individu, seperti motivasi, bakat, dan minat. Motivasi datang ketika seseorang memiliki ketertarikan terhadap bidang pekerjaan tertentu atau dorongan untuk memperoleh pengetahuan, mewujudkan cita-cita, serta mengaktualisasikan nilai-nilai yang diyakini. Sementara itu, bakat mencakup kemampuan bawaan yang dimiliki individu, seperti intelegensi, keterampilan, dan kreativitas yang mendukung performa kerja. Selanjutnya, faktor eksternal merujuk pada lingkungan sekitar individu yang berperan penting dalam memberikan dukungan, khususnya melalui informasi terkait dunia kerja dan interaksi sosial. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Muspawi dan Lestari (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan lingkungan belajar yang positif mampu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, karena individu yang merasa didukung oleh lingkungan sekitarnya akan memiliki kepercayaan diri, motivasi, serta kesiapan mental yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja.

Dukungan dapat datang dari orang tua, teman, guru, atau pihak lain yang membantu individu dalam menetapkan tujuan karier secara realistis serta membangun kesiapan menghadapi dunia kerja. Hal ini

sejalan dengan temuan Winata dkk., (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Adapun faktor pendidikan berkaitan dengan berbagai peluang belajar yang diperoleh individu, baik melalui pembelajaran formal di sekolah maupun pengalaman langsung di lapangan. Aspek-aspek seperti kedisiplinan, penguasaan ilmu, pencapaian akademik, serta keterlibatan dalam praktik kerja yang relevan dengan bidang pekerjaan menjadi bagian penting dari proses pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya membekali seseorang dengan pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap kerja, etos profesional, dan keterampilan yang mendukung kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja secara optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor-faktor seperti minat, bakat, motivasi, dukungan sosial, serta pendidikan dan pengalaman belajar memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Kombinasi antara kemampuan pribadi, lingkungan yang mendukung, dan pendidikan yang berkualitas menjadi kunci dalam mempersiapkan individu menghadapi tantangan dunia kerja secara optimal.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Wiharja dkk., (2020) terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan kerja seseorang, yaitu;

1. Tingkat kematangan
2. Pengalaman masa lalu
3. Keadaan mental dan emosi yang serasi

Menurut Slamento (2018) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan kerja seseorang, yaitu:

1. Kondisi fisik, mental, dan emosional

2. Kebutuhan, motif, dan tujuan
3. Keterampilan dan pengetahuan

Kemudian menurut Caballero dkk., dalam (Nur'Aini dkk., 2020) terdapat sepuluh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesiapan kerja seseorang, yaitu:

1. Motivasi
2. Emosi
3. Kepribadian
4. Pengalaman organisasi
5. Manajemen tugas
6. Kemampuan bersosialisasi
7. Sikap bekerja
8. Pengambilan keputusan
9. Kemampuan beradaptasi
10. Ketangguhan

Dari berbagai pendapat mengenai indikator kesiapan kerja, penelitian ini menggunakan salah satu kerangka sebagai acuan untuk menganalisis kesiapan kerja. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Caballero dkk., dalam (Nur'Aini dkk., 2020), sehingga pengukuran kesiapan kerja dapat dilakukan secara komprehensif dan sesuai dengan fokus penelitian.

2. *Self-Efficacy*

a. Definisi *Self-Efficacy*

Bandura adalah peneliti yang pertamakali memperkenalkan istilah *self efficacy*. Menurut Bandura (2001) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam merencanakan, mengelola, dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. *Self efficacy* merupakan keyakinan positif yang berasal dari dalam diri individu, dimana seseorang meyakini bahwa dirinya mampu mengatur, mengarahkan, dan memaksimalkan kemampuannya melalui

berbagai tindakan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga menghasilkan dampak yang bermanfaat dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Parangin, 2022). Selaras dengan pandangan tersebut, menurut Gafta (2023), *self efficacy* dapat dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas tertentu untuk memenuhi tuntutan situasi dan menghadapi hambatan yang mungkin muncul selama proses penyelesaiannya.

Andrianus (2020) menambahkan bahwa *self efficacy* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis semata, melainkan juga mencerminkan kepercayaan seseorang untuk bertahan dan beradaptasi dalam berbagai kondisi kehidupan. Pandangan ini menekankan bahwa tingkat *self efficacy* lebih ditentukan oleh keyakinan terhadap potensi diri dibandingkan sejauh mana seseorang menguasai keterampilan tertentu. Dengan kata lain, meskipun seseorang belum sepenuhnya terampil dalam suatu bidang, selama individu yakin bisa berkembang dan menghadapi tantangan, maka hal tersebut sudah mencerminkan tingkat *self efficacy* yang tinggi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Puspitasari dkk, (2024) menegaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu secara efektif, dimana semakin tinggi keyakinan tersebut, maka semakin besar pula kemungkinan individu untuk mencapai keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan. Keyakinan ini menjadi modal penting bagi individu khususnya mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi berbagai tuntutan dan dinamika kehidupan, termasuk dalam dunia kerja (Sunaryo, 2017).

Menurut Latif dkk., (2017) individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung berpikir positif dan menunjukkan sikap optimis saat menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. *Self efficacy* sendiri merupakan komponen penting dalam kepribadian yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja, karena keyakinan terhadap

kemampuan diri mempengaruhi cara seseorang merespons tantangan, membuat keputusan, dan menjalankan tanggung jawab profesional. Kepercayaan diri yang tinggi terhadap potensi pribadi memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas secara maksimal. Sebaliknya, mereka yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung meragukan kapasitas diri dan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Esa dkk., 2022).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, *self efficacy* merupakan aspek psikologis penting yang memengaruhi kesiapan kerja individu. Keyakinan terhadap kemampuan diri tidak hanya berdampak pada penyelesaian tugas, tetapi juga mencerminkan kekuatan mental dalam menghadapi tantangan, beradaptasi, dan berkembang. *Self efficacy* lebih ditentukan oleh persepsi terhadap potensi diri dibanding keterampilan teknis semata. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan lebih termotivasi, mampu bertahan, dan mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, penguatan *self efficacy* menjadi kunci dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja dengan sikap positif dan percaya diri.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self efficacy*

Menurut Bandura (2001) *self efficacy* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan terbentuk melalui beberapa faktor utama yang disebut sebagai *sources of self efficacy*. Pertama, pengalaman langsung (*mastery experience*), di mana keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya, sementara kegagalan bisa menurunkannya, meskipun dengan usaha yang konsisten, *self efficacy* tetap dapat dibangun. Kedua, pengalaman tidak langsung (*vicarious experience*) melalui proses mengamati orang lain yang berhasil, khususnya yang memiliki kemampuan setara, dapat meningkatkan keyakinan diri, sedangkan menyaksikan kegagalan dapat melemahkannya, tergantung pada kesamaan karakteristik dengan individu yang diamati. Ketiga, persuasi sosial, yaitu dukungan berupa

saran, nasihat, atau motivasi dari orang lain yang dipercaya, yang dapat mempengaruhi peningkatan *self efficacy* meskipun tidak melalui pengalaman langsung. Keempat, kondisi psikologis dan emosional, seperti stres, kecemasan, dan ketegangan fisik, yang apabila berlebihan dapat menurunkan keyakinan individu terhadap kemampuannya serta berdampak negatif pada kinerja. Keempat faktor ini saling berkaitan dalam membentuk tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan.

c. Indikator *Self efficacy*

Menurut Bandura dalam (Puspitasari dkk., 2024) terdapat tiga indikator utama dalam *self efficacy*, yaitu:

1. *Magnitude*

Magnitude berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu dihadapi oleh seseorang individu.

2. *Strength*

Strength mengacu pada tingkat kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. *Generality*

Generality menggambarkan sejauh mana seseorang merasa percaya diri dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas, baik yang bersifat spesifik maupun yang lebih luas.

Menurut Neswari dkk., (2022) *self efficacy* juga dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu:

1. Keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi tertentu
2. Keyakinan dalam mencapai target
3. Kemampuan untuk bertindak secara efektif dalam mencapai target

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai indikator *self efficacy*, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Bandura dalam (Puspitasari dkk., 2024). Pengukuran *self-efficacy* dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga indikator utama, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

3. Perencanaan Karier

a. Definisi Perencanaan Karier

Karier sebagai perjalanan hidup seseorang dalam menjalani berbagai aktivitas kerja yang tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga mencerminkan nilai, tujuan, dan makna personal dalam kehidupannya (Ash-Shiddiqy dkk., 2019). Perencanaan karier dalam penelitian ini dilandasi oleh *Life-Span, Life-Space Theory* yang dikemukakan oleh Super (1980), yang menjelaskan bahwa perkembangan karier individu berlangsung sepanjang rentang kehidupan melalui tahapan-tahapan yang berurutan, di mana mahasiswa berada pada tahap eksplorasi (*exploration stage*) yakni fase di mana individu mulai mengenali potensi diri, menjajaki berbagai pilihan karier, dan menyusun rencana karier yang realistis sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja. Dalam hal ini perencanaan menjadi penting sebagai langkah-langkah menuju karier yang diinginkan dengan mempertimbangkan minat, kemampuan, serta prospek pekerjaan yang sesuai dengan tujuan jangka panjangnya (Latif dkk., 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut Sari (2018) mengatakan perencanaan karier merupakan proses yang dimulai dari pemahaman diri, pengenalan peluar dan konsekuensinya sampai penetapan pilihan, tujuan, dan strategi kerja untuk mencapai kerier yang diinginkan. Oleh karena itu perencanaan karier sangat dibutuhkan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, karena berkaitan langsung dengan rangkaian aktivitas yang dilakukan individu untuk meraih tujuan karier yang sesuai dengan kecendrungan minat dan bidang yang di tekuninya (Mentari dkk., 2020).

Menurut Farida dkk., (2020) perencanaan kerier merupakan suatu proses yang dilakukan secara terarah dengan memanfaatkan potensi diri untuk mendorong kemajuan dan pengembangan secar optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini, perencanaan karier juga berfungsi sebagai panduan sistematis bagi individu dalam menyesuaikan pilihan dan arah kariernya seiring dengan perkembangan

pribadi dan lingkungan kerja yang terus berubah (Hapiana dkk., 2022). Oleh karena itu, perencanaan karier yang dilakukan secara terstruktur dan berdasarkan pada pemahaman diri menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan kerja individu, terutama dalam menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja yang kompetitif. Temuan Salsabila dkk., (2023) turut memperkuat pandangan tersebut, dimana mahasiswa yang mengikuti pelatihan perencanaan karier mengalami peningkatan kesiapan kerja karena lebih mampu mengenali diri, memahami potensi, serta mengembangkan strategi untuk menghadapi dunia kerja lebih percaya diri dan terarah.

Dari berbagai pandangan di atas perencanaan karier merupakan proses terarah yang membantu individu mengenali potensi diri dan menentukan arah karier sesuai perkembangan pribadi serta tuntutan dunia kerja. Perencanaan yang baik terbukti mampu meningkatkan kesiapan kerja, karena individu menjadi lebih percaya diri, terarah, dan siap menghadapi persaingan kerja secara optimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier

Agar perencanaan karier dapat berjalan secara optimal, terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi sejauh mana individu mampu merencanakan masa depan kariernya secara efektif.

Menurut Kasan dkk., (2022) perencanaan karier dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi nilai-nilai kehidupan, bakat khusus, minat, sifat-sifat kepribadian, pengetahuan, serta keadaan jasmani individu. Nilai-nilai kehidupan memberikan arah dan pedoman dalam menentukan tujuan karier, sementara bakat dan minat menjadi dasar dalam memilih bidang pekerjaan yang sesuai. Sifat kepribadian seperti ketelitian dan fleksibilitas juga turut memengaruhi kesiapan karier. Selain itu, pengetahuan dan kondisi fisik turut menentukan kesiapan seseorang dalam menghadapi dunia kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan masyarakat, taraf sosial ekonomi keluarga,

harapan dari orang-orang serumah, pendidikan sekolah, serta pengaruh teman sebaya. Lingkungan sosial dan pendidikan memberikan informasi serta dorongan yang dapat memperkuat atau menghambat proses perencanaan karier, sedangkan dukungan atau harapan dari keluarga dan teman dapat menjadi motivasi atau tantangan dalam menentukan arah masa depan karier seseorang.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Rohma (2023) menekankan bahwa kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek internal seperti kemampuan dan minat, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika proses interaksi yang berlangsung dalam keluarga dan lingkungan sekitar. Dalam penelitiannya, ia mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karier ke dalam tiga aspek, yaitu faktor proses, personal, dan konteks. Faktor proses mencakup interaksi anak dan orang tua, sedangkan faktor personal terdiri atas jenis kelamin, usia, kemampuan akademik, serta kepuasan hidup. Adapun faktor konteks mencakup keberadaan konselor karier di sekolah dan pengalaman kerja paruh waktu. Kombinasi ketiga aspek tersebut memberikan kontribusi penting dalam membentuk perencanaan karier mahasiswa, yang pada akhirnya turut menentukan sejauh mana kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja secara nyata.

Lebih lanjut, Ayu dkk., (2022) juga menyoroti pentingnya kesiapan dalam perencanaan karier melalui lima faktor utama, yaitu penilaian diri, menjelajahi peluang, pengambilan keputusan dan penetapan tujuan, perencanaan, serta mengejar tujuan pencapaian. Penilaian diri berkaitan dengan kesadaran individu terhadap bakat, minat, serta kekuatan dan kelemahannya. Menjelajahi peluang mengacu pada keterlibatan dalam berbagai kegiatan yang relevan dengan pengembangan karier. Sementara itu, kemampuan dalam menetapkan tujuan karier dan merencanakannya secara sistematis menjadi indikator penting dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Terakhir, kemampuan

mengejar tujuan pencapaian mencerminkan ketangguhan individu dalam menghadapi hambatan serta kemampuan untuk menyesuaikan rencana jika diperlukan. Kelima faktor ini menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dibentuk oleh pemahaman terhadap potensi diri, tetapi juga oleh keaktifan dalam merespons peluang dan tantangan yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, Perencanaan karier berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Proses ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti minat, bakat, kepribadian, dan kemampuan akademik, serta faktor eksternal seperti dukungan keluarga, lingkungan sosial, pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan perencanaan yang matang, mahasiswa akan lebih siap menghadapi dunia kerja secara terarah dan percaya diri.

c. Indikator perencanaan karier

Indikator perencanaan karier terhadap kesiapan kerja menurut Saklit (2017) mencakup tiga aspek utama, yaitu:

1. Perencanaan individu

Perencanaan individu menunjukkan sejauh mana seseorang menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki tujuan karier yang jelas dan langkah konkret untuk mencapainya, yang menjadi dasar penting dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi, seperti program pengembangan dan bimbingan karier, memperkuat kesiapan kerja melalui penyediaan informasi, pelatihan, dan peluang yang relevan.

3. Umpan balik dari prestasi

Berperan sebagai alat evaluasi yang membantu individu menyesuaikan perencanaan karier secara lebih tepat dan realistis.

Menurut Amin dkk., (2024) indikator perencanaan karier juga terdiri dari tiga aspek utama yang saling berkaitan dan membentuk fondasi dalam penyusunan arah karier yang terarah, yaitu:

1. Memahami informasi tentang diri sendiri, yang mencakup pengenalan terhadap minat, bakat, nilai, dan potensi individu sebagai dasar pengambilan keputusan karier.
2. Memahami informasi tentang lingkungan keluarga, yaitu bagaimana pengaruh keluarga baik dalam bentuk dukungan, harapan, maupun latar belakang sosial mempengaruhi pilihan dan arah karier seseorang.
3. Memahami informasi tentang lingkungan hidup yang relevan, termasuk pengetahuan tentang Pendidikan lanjutan dan dunia kerja, agar individu dapat menyesuaikan pilihan dengan kebutuhan dan peluang yang ada.

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai indikator perencanaan karier, penelitian ini menggunakan kombinasi indikator yang dikemukakan oleh Saklit (2017) dan Amin dkk. (2024). Dengan demikian, pengukuran perencanaan karier dalam penelitian ini mencakup perencanaan individu, dukungan organisasi, umpan balik dari prestasi, serta pemahaman terhadap diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitar. Pendekatan ini memungkinkan kesiapan kerja mahasiswa dianalisis secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan perencanaan yang terstruktur serta peran dukungan internal dan eksternal dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

4. Dukungan Orang Tua

a. Definisi Dukungan Orang Tua

Dukungan orang tua dalam penelitian ini dilandasi oleh *Social Support Theory* yang dikemukakan oleh Cobb (1976), yang mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi yang diterima individu dari orang-orang di sekitarnya sehingga ia merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan komunikasi yang saling mendukung, di mana dalam konteks penelitian ini orang tua berperan sebagai sumber utama dukungan tersebut yang secara langsung memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia

kerja. Keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama dalam membentuk kepribadian, nilai, serta arah perkembangan anak, termasuk dalam mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja. Interaksi yang terjadi dalam keluarga sejak dini menjadi dasar dalam membentuk karakter, kemandirian, serta kemampuan anak untuk menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Dalam lingkungan keluarga, dukungan orang tua menjadi komponen paling sentral. Dukungan ini mencakup berbagai bentuk, mulai dari perhatian emosional, motivasi, bimbingan, hingga penyediaan fasilitas yang dibutuhkan anak dalam proses pendidikan dan pengembangan kariernya. Irawati (2024) menegaskan bahwa orang tua memiliki peran aktif dalam membimbing, memotivasi, dan memfasilitasi anak untuk mencapai pendidikan yang optimal, di mana dukungan ini juga mencakup aspek pengasuhan dan lingkungan emosional yang dapat membentuk karakter belajar dan kesiapan anak dalam menghadapi masa depan.

Lebih lanjut, dukungan orang tua terbukti berpengaruh besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Rahmi dkk., (2023) menjelaskan bahwa dukungan sosial dari orang tua, termasuk dukungan emosional, informasi, dan bantuan instrumental, merupakan faktor penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi masa transisi menuju dunia kerja. Dukungan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga memperkuat ketahanan mental dan kemampuan adaptasi anak terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Pratiwi dkk. (2021) juga menekankan bahwa dukungan orang tua yang berkaitan dengan karier mampu mendorong mahasiswa untuk lebih percaya diri dalam merancang masa depan. Hal ini sejalan dengan pandangan Herin dkk. (2017) yang menyatakan bahwa dukungan orang tua yang positif, seperti pemberian informasi karier, motivasi, fasilitas belajar, dan penguatan emosional, berperan besar dalam membentuk kematangan karier anak. Oleh karena itu, keterlibatan aktif orang tua menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa secara

menyeluruh. Sejalan dengan itu Winatha dkk., (2022) berpendapat bahwa lingkungan keluarga, khususnya dukungan orang tua memiliki peran penting dalam membentuk kepercayaan diri, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana yang mendorong anak untuk mengembangkan potensi dan kesiapan menghadapi dunia kerja.

Arifin dkk., (2022) menyatakan bahwa dukungan keluarga, khususnya dari orang tua, memiliki kontribusi besar dalam menumbuhkan kesiapan kerja anak. Dukungan tersebut mencakup bantuan moril maupun materiil yang diberikan secara optimal guna membantu anak menghadapi tuntutan dunia kerja. Ketika orang tua hadir sebagai sumber motivasi dan fasilitas pendukung, anak akan merasa diperhatikan, lebih percaya diri, serta mampu mengembangkan sikap tangguh dan bertanggung jawab. Dengan demikian, peran orang tua tidak hanya bersifat mendampingi, tetapi juga strategis dalam memperkuat kesiapan kerja anak secara menyeluruh.

Dari berbagai pandangan di atas, dapat dipahami bahwa dukungan orang tua memegang peranan penting dalam membentuk kesiapan kerja anak. Dukungan ini mencakup aspek emosional, motivasional, hingga fasilitas yang menunjang pendidikan dan pengembangan karier. Kehadiran orang tua sebagai pendamping aktif mampu membentuk karakter, kepercayaan diri, kemandirian, serta ketahanan mental anak dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, keterlibatan orang tua secara konsisten menjadi fondasi utama dalam mempersiapkan anak menghadapi tantangan dan tuntutan profesional secara optimal.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Orang Tua

Dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Adi dkk., (2024) mengemukakan bahwa kondisi emosional keluarga, latar belakang pendidikan orang tua, stabilitas ekonomi, serta kesadaran orang tua terhadap pentingnya persiapan karier anak menjadi penentu utama kualitas dukungan yang diberikan. Dukungan ini terbagi ke dalam empat dimensi penting, yaitu

informatif, instrumental, penghargaan, dan emosional, yang secara signifikan mampu meningkatkan motivasi serta efikasi diri siswa. Efikasi diri ini kemudian menjadi mediator penting yang mendorong kesiapan kerja siswa secara keseluruhan, menjadikan dukungan keluarga sebagai faktor penentu yang tidak bisa diabaikan dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Sejalan dengan itu, penelitian oleh Rohman dkk., (2022) pengaruh faktor keluarga menyoroti aspek-aspek struktural seperti pendidikan orang tua, jumlah saudara, pekerjaan, dan penghasilan keluarga. Faktor-faktor ini berpengaruh signifikan terhadap partisipasi pendidikan anak dan membentuk kesiapan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan wawasan dunia kerja. Dalam penelitian tersebut juga ditegaskan bahwa bentuk dukungan keluarga yang mencakup dukungan emosional, informasi, penghargaan, dan instrumental turut membentuk karakter, meningkatkan motivasi belajar, serta kesiapan mental siswa untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Sementara itu, dkk., (2025) mengangkat pentingnya perilaku orang tua yang berhubungan langsung dengan karier anak, yang disebut sebagai *parental career-related behaviors*. Bentuk dukungan ini meliputi bimbingan dalam pengambilan keputusan karier, dorongan positif, serta penyediaan informasi yang relevan mengenai peluang dan tantangan dunia kerja. "Dukungan yang konstruktif, seperti memberikan bimbingan, motivasi, dan kesempatan untuk mengeksplorasi minat karier, membantu anak mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja" (Ichwan et al., 2025). Perilaku suportif ini memperkuat kepercayaan diri mahasiswa tingkat akhir dan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi masa transisi menuju dunia profesional.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja anak tidak hanya ditentukan oleh

kondisi sosial ekonomi dan pendidikan keluarga, tetapi juga oleh bentuk interaksi emosional dan strategis dalam pengambilan keputusan karier. Dukungan yang diberikan secara konsisten melalui informasi, motivasi, penghargaan, dan bimbingan terbukti mampu meningkatkan efikasi diri, wawasan dunia kerja, serta kesiapan psikologis anak dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, orang tua memainkan peran yang sangat penting sebagai fasilitator utama dalam pembentukan kesiapan kerja generasi muda.

c. Indikator Dukungan Orang Tua

Indikator dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mencakup empat dimensi utama menurut Gustina dkk., (2024) yaitu:

1. Pemodelan karier

Pemodelan karier merujuk pada paparan anak terhadap peran kerja orang tua yang secara tidak langsung membentuk persepsi dan minat karier.

2. Dorongan verbal

Mencakup motivasi lisan dan ajakan orang tua untuk aktif dalam aktivitas pendidikan dan eksplorasi karier.

3. Bantuan instrumental

Ditunjukkan melalui bimbingan kongkret, seperti membantu anak mengambil keputusan Pendidikan dan karier.

4. Dukungan emosional

Mencakup perhatian, empati, dan keterlibatan dalam diskusi terkait tujuan karier anak.

Menurut Rahmi dkk., (2023) terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dukungan orang tua, yaitu:

1. Dukungan emosional

2. Dukungan penghargaan (*apesiatif*)

3. Dukungan instrumental

4. Dukungan informasi

5. Dukungan jejaring sosial

Dari kedua pandangan tersebut dapat diartikan bahwa dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mencakup dimensi afektif, kognitif, dan instrumental, yang bersifat saling melengkapi. Baik melalui pendekatan psikologis seperti (*psychological capital*) maupun dukungan konkret dan sosial, peran orang tua terbukti esensial dalam membentuk kesiapan kerja anak. Kombinasi antara dukungan emosional, penguatan motivasi, akses informasi, keterlibatan aktif dalam perencanaan karier, serta fasilitasi jejaring sosial menjadi fondasi penting untuk membantu anak menghadapi transisi dunia pendidikan ke dunia kerja dengan kesiapan yang optimal.

Penelitian ini mengacu pada indikator dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Gustina dkk. (2024) dan Rahmi dkk. (2023). Dengan demikian, pengukuran dukungan orang tua mencakup pemodelan karier, dorongan verbal, bantuan instrumental, dukungan emosional, penghargaan, dukungan informasi, dan jejaring sosial. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana dukungan orang tua, baik secara emosional, sosial, maupun praktis, berperan dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yakni sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Erlangga, dkk. (2024)	Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang, dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan <i>self-efficacy</i> secara

No	Penulis	Judul	Hasil
2	Abi (2025)	Pengaruh efikasi diri, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja (<i>Survey pada Mahasiswa FEB Angkatan 2020 di Universitas Kuningan</i>)	<p>parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.</p> <p>Persamaan : Terdapat persamaan pada variabel X yaitu <i>Self efficacy</i> serta variabel Y yaitu Kesiapan Kerja</p> <p>Perbedaan : Tempat dan waktu penelitian serta salah satu variabel ada yang berbeda</p> <p>Kebaruan : Kebaruan penelitian ini mengombinasikan faktor internal (<i>self efficacy</i> dan perencanaan karier) dengan faktor eksternal (dukungan orang tua) untuk mengukur pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel efikasi diri, <i>soft skill</i>, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan mahasiswa FEB Angkatan 2020 di</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
			<p data-bbox="1093 271 1359 705"><i>Universitas Kuningan</i> seiring dengan dan <i>soft skill</i> yang dimiliki oleh mahasiswa <i>FEB Angkatan 2020 di Universitas Kuningan</i> akan meningkatkan kesiapan kerja pada setiap lulusan atau individu</p> <p data-bbox="1093 712 1359 963">Persamaan: Terdapat persamaan pada variabel X yaitu <i>Self efficacy</i> serta variabel Y yaitu Kesiapan Kerja.</p> <p data-bbox="1093 969 1359 1182">Perbedaan: Pada variabel <i>soft skill</i> dan motivasi kerja serta tempat dan waktu penelitian.</p> <p data-bbox="1093 1189 1359 1736">Kebaruan : Kebaruan pada penelitian ini adalah penambahwan variabel dukungan orang tua sebagai faktor eksternal yang dipadukan dengan <i>self efficacy</i> dan perencanaan karier dalam mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa</p>
3	Pradhana (2022)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> , <i>Locus Of Control</i> , dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir	Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan dukungan sosial berpengaruh secara

No	Penulis	Judul	Hasil
			<p>simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.</p> <p>Persamaan: Terdapat persamaan pada variabel X yaitu <i>self efficacy</i> serta variabel Y yaitu kesiapan kerja.</p> <p>Perbedaan: Pada variabel <i>locus of control</i> dan dukungan sosial serta waktu dan tempat penelitian yang berbeda.</p> <p>Kebaruan : Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel dukungan orang tua sebagai faktor eksternal, bukan pada dukungan sosial secara umum seperti penelitian sebelumnya</p>
4	Susilowati (2022)	Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karier	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa sedangkan variabel perencanaan karier tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa</p> <p>Perbedaan: Pada variabel layanan informasi serta waktu dan</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
5	Latif dkk., (2017)	Hubungan perencanaan kerier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiwa	<p>tempat penelitian yang berbeda</p> <p>Persamaan: Terdapat persamaan pada variabel X yaitu efikasi diri dan perencanaan karier, serta variabel Y yaitu kesiapan kerja</p> <p>Kebaruan : Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel dukungan orang tua sebagai faktor eksternal, bukan layanan informasi karier sebagai variabel moderasi pada penelitian sebelumnya</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan perencanaan karier memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kesiapan kerja siswa</p> <p>Persamaan : Terletak pada variabel yang diteliti, yakni <i>self efficacy</i>, perencanaan karier dan kesiapan kerja</p> <p>Perbedaan : Terletak pada jenis pendekatan serta waktu dan tempat yang berbeda</p> <p>Kebaruan :</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
6	Wiharja dkk., (2020)	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidkan vokasi	<p>Kebaruan penelitian ini pada variabel dukungan orang tua yang belum di teliti serta pada metode analisi data</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa</p> <p>Perbedaan: Waktu dan tempat penelitian yang berbeda</p> <p>Persamaan: Terdapat persamaan pada variabel X yaitu <i>self efficacy</i> dan perencanaan karier, serta variabel Y yaitu kesiapan kerja</p> <p>Kebaruan : Kebaruan pada penelitian ini mnambahkan variabel perencanaan karier dan dukungan orang tua yang yang berpotensi mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa</p>
7	Wahyuni (2018)	Pengaruh efikasi diri, <i>soft skill</i> , bimbingan karierni dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja (studi kasus pada siswa XII SMK Negeri 1 Salatiga)	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini variabel efikasi diri, <i>soft skill</i>, bimbingan karierni dan dukungan orang tua berpengaruh secara signifikan terhadap</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
8	Sentinuwo dkk., (2025)	Pengaruh perencanaan karier, <i>self efficacy</i> , dan <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa lulusan fakultas ekonomi dan bisnis universitas Sam Ratulangi	<p>kesiapan kerja siswa</p> <p>Perbedaan: Pada variabel <i>soft skill</i>, bimbingan karier serta waktu dan tempat yang berbeda</p> <p>Persamaan: Terdapat persamaan pada variabel efikasi diri, dukungan orang tua, dan kesiapan kerja</p> <p>Kebaruan : Kebaruan penelitian ini menekankan pengaruh <i>self efficacy</i>, perencanaan karier dan dukungan orang tua pada mahasiswa, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada siswa SMK dengan variabel <i>soft skill</i> dan bimbingan karier</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini perencanaan karier, <i>self efficacy</i>, dan <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat secara simultan</p> <p>Persamaan: Terdapat persamaan pada</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
9	Sumampouw dkk., (2024)	Pengaruh efikasi diri, prestasi belajar dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen FEB Unsrat	variabel <i>self efficacy</i> , perencanaan karier dan kesiapan kerja Perbedaan: Pada variabel <i>soft skill</i> , serta waktu dan tempat yang berbeda
10	Aziz dkk., (2025)	<i>The effect of digital literacy and career planing on the work readiness of students of the faculty of economics and business, padang state university</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini efikasi diri, prestasi belajar berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat Persamaan : Terdapat persamaan pada variabel efikasi diri, perencanaan karier dan kesiapan kerja Perbedaan: Pada variabel prestasi belajar, serta waktu dan tempat penelitian yang berbeda Kebaruan : Kebaruan penlitian ini pada variabel dukungan orang tua yang belum di teliti pada penelitian Sumampouw dkk., Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

No	Penulis	Judul	Hasil
			<p>Persamaan : Terletak pada penggunaan variabel <i>self efficacy</i> dan perencanaan karier sebagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa</p> <p>Perbedaan : Terletak pada variabel tambahwan yang digunakan yaitu dukungan orang tua serta waktu dan tempat yang berbeda</p> <p>Kebaruan : Kebaruan pada penelitian ini adalah penambahwan variabel dukungan orang tua sebagai faktor eksternal yang berpotensi mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.</p>

Sumber: Literatur Jurnal

C. Kerangka Berpikir

Kesiapan kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan terus berkembang. Kesiapan kerja tidak terbatas pada kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan praktis dan kesiapan mental untuk memasuki lingkungan kerja profesional. Kesiapan kerja merupakan keadaan atau tahap berikutnya yang dialami mahasiswa setelah mereka merasa siap dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang

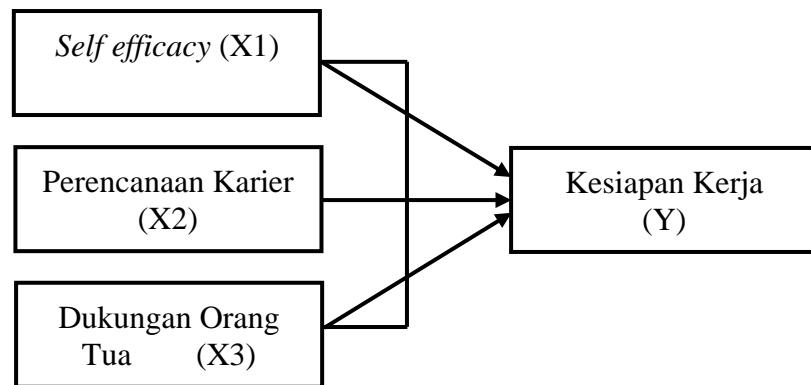
dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukanlah kondisi yang muncul secara instan, tetapi hasil dari proses pembelajaran dan pembentukan karakter selama masa pendidikan.

Salah satu faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Bandura (2001) menegaskan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak. Mahasiswa dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja dan memiliki motivasi yang lebih kuat dalam mengembangkan dirinya.

Selain *self efficacy*, perencanaan karier juga menjadi komponen penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Perencanaan karier mencakup proses mengenali potensi diri, memahami peluang kerja yang tersedia, dan menetapkan langkah konkret untuk mencapai tujuan profesional. Mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang baik cenderung memiliki arah dan strategi yang jelas untuk memasuki dunia kerja. Perencanaan karier berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan membantu mereka memiliki arah, tujuan, dan strategi yang jelas dalam memasuki dunia kerja.

Di sisi lain, dukungan orang tua merupakan faktor eksternal yang turut memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, motivasi, hingga dukungan materi yang dapat memfasilitasi mahasiswa dalam mengembangkan diri selama masa kuliah. Orang tua yang memberikan perhatian terhadap aspirasi karier anaknya mendorong anak untuk lebih serius dalam mempersiapkan masa depan pekerjaannya. Dukungan orang tua mampu membentuk *psychological capital*, yaitu modal psikologis seperti harapan, optimisme, dan resiliensi yang pada akhirnya memediasi kesiapan karier mahasiswa. Dengan adanya dukungan tersebut, mahasiswa memiliki kekuatan mental yang lebih baik untuk merancang, mengevaluasi, dan merealisasikan tujuan kariernya.

Kerangka pikir berfungsi menguraikan perspektif peneliti terhadap realitas kehidupan sosial serta pendekatan peneliti terhadap ilmu pengetahuan atau teori. Dengan mengacu pada kerangka pemikiran di atas, maka kerangka pikir penelitian dapat dirumuskan *Self efficacy* (X1), Perencanaan Karier (X2), dan Dukungan Orang Tua (X3) sebagai variabel dependen sedangkan Kesiapan Kerja (Y) sebagai variabel independent. dibuatlah rancangan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis dirancang untuk menawarkan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian serta menyediakan panduan bagi peneliti dalam proses pengumpulan dan analisis data. Hipotesis menggambarkan keterkaitan antarvariabel dalam penelitian, dengan memprediksi apakah variabel-variabel tersebut saling memengaruhi atau tidak. Hipotesis umumnya berfungsi sebagai fondasi awal yang kemudian diuji, diperbaiki, atau dibantah melalui bukti empiris yang diperoleh dari observasi dan analisis data. Dengan mengacu pada teori dan

kerangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung
2. Ada pengaruh perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung
3. Ada pengaruh dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung
4. Ada pengaruh *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan yang diterapkan bersifat *deskriptif verifikatif* dengan metode *ex-post facto* dan survey. Penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui penggunaan data berupa angka yang kemudian dianalisis secara statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan cara membatasinya menjadi aspek-aspek yang dapat diukur. Selain itu, penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran yang terstandar atau menerapkan skala pengukuran data guna memperoleh hasil yang objektif dan terukur.

Metode *deskriptif verifikatif* merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji atau membuktikan kebenaran suatu hipotesis melalui proses deskripsi dan analisis data yang telah diperoleh, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau harus ditolak. Sementara itu, penelitian dengan pendekatan *ex post facto* dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah terjadi sebelumnya, sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran kondisi nyata di lapangan sebelum dilakukan penelitian lanjutan. Adapun penelitian dengan pendekatan survei adalah jenis penelitian yang menggunakan instrumen survei sebagai alat utama untuk menghimpun data dari responden yang menjadi perwakilan (sampel) dari suatu populasi yang lebih luas.

Metode penelitian *deskriptif verifikatif* digunakan untuk menguji apakah tiga variabel bebas yaitu *Self efficacy* (X1), Perencanaan Karier (X2), dan Dukungan Orang Tua (X3), yang akan memengaruhi variabel terikat yaitu Kesiapan Mengajar (Y).

B. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2023: 126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah mahasiswa aktif Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung angkatan 2022 dan 2023. Berikut disajikan tabel yang menunjukkan jumlah populasi tersebut.

Tabel 8. Data Jumlah Mahasiswa Aktif Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung Angkatan 2022 dan 2023.

No.	Angkatan	Jumlah
1	2022	104
2	2023	79
Total		182

Sumber: Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, 2025.

2. Sempel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel merupakan sebagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam penelitian, sedangkan populasi mencakup keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu kelompok. Penentuan ukuran sampel perlu dilakukan berdasarkan perhitungan statistik atau melalui pendekatan estimasi penelitian agar hasilnya akurat. Proses pengambilan sampel harus dilakukan dengan hati-hati agar sampel yang diperoleh benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan, sehingga dapat memberikan gambaran yang sesuai dengan kondisi populasi yang sebenarnya atau dengan kata lain bersifat *representative* (mewakili).

Dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan acuan dari rumus Slovin yang memberikan pedoman dalam menetapkan jumlah sampel secara tepat. Rumus tersebut digunakan untuk

memastikan ukuran sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Total Populasi

Ne^2 = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (0,05 atau 5%)

Berdasarkan rumus slovin diatas, perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{182}{1+182 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{182}{1+182 .0,0025}$$

$$n = \frac{183}{1+ 0,455}$$

$$n = \frac{182}{1,455} = 125,09 \text{ dibulatkan menjadi } 125$$

Jadi sampel untuk penelitian ini berjumlah sebanyak 125 mahasiswa.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. *Probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2023). Teknik *stratified random sampling* dilakukan dengan membagi populasi kedalam beberapa kelompok atau starta berdasarkan karateristik tertentu. Berikut perhitungan sampelnya:

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Mahasiswa Per Angkatan}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Tabel 9. Perhitungan Jumlah Sampel Untuk Setiap Angkatan Pendidikan Ekonomi Univeritas Lampung

No	Angkatan	Populasi	Jumlah Sampel
1	2022	$\frac{104}{182} \times 125 = 71,42$	71
2	2023	$\frac{79}{182} \times 125 = 54,25$	54

Sumber: Data hasil pengolahan menggunakan SPSS, 2026.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah komponen penting dari perancangan penelitian dan digunakan untuk mengidentifikasi, menjelaskan, atau mengukur fenomena yang sedang diteliti. Variabel penelitian dapat berupa konsep, sifat, karakteristik, atau kondisi yang ingin diteliti atau dipahami lebih dalam. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel bebas adalah *Self efficacy* (X1), Perencanaan Karier (X2), Dukungan Orang Tua (X3).

2. Variabel Dependent (Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, konsekuen, atau kriteria, dan dilambangkan dengan Y. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah Kesiapan Kerja (Y).

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel adalah penjelasan yang menjelaskan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan indikator-indikator

yang membentuknya. Adapun definisi konseptual dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* (X1)

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam merencanakan, mengelola, dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif. Keyakinan ini muncul dari persepsi positif terhadap potensi diri dan berperan penting dalam menentukan cara individu berpikir, merasakan, serta bertindak dalam menghadapi tantangan. *Self efficacy* tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan kepercayaan diri seseorang untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam berbagai situasi. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, sikap optimis, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat, sehingga mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik, khususnya dalam konteks kesiapan menghadapi dunia kerja. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam merencanakan, mengelola, dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif. Keyakinan ini muncul dari persepsi positif terhadap potensi diri dan berperan penting dalam menentukan cara individu berpikir, merasakan, serta bertindak dalam menghadapi tantangan. *Self efficacy* tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan kepercayaan diri seseorang untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam berbagai situasi. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, sikap optimis, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat, sehingga mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik, khususnya dalam konteks kesiapan menghadapi dunia kerja.

2. **Perencanaan Karier (X2)**

Perencanaan karier merupakan suatu proses yang dilakukan secara terarah oleh individu untuk mengenali potensi diri, memahami minat dan kemampuan, serta menentukan tujuan dan langkah-langkah strategis dalam mencapai karier yang diinginkan. Proses ini melibatkan pemahaman terhadap pilihan karier yang tersedia, penilaian terhadap konsekuensi dari

setiap pilihan, serta penyesuaian dengan perkembangan pribadi dan lingkungan kerja yang dinamis. Perencanaan karier membantu individu memiliki arah yang jelas, meningkatkan rasa percaya diri, serta mempersiapkan diri secara optimal dalam menghadapi persaingan dan tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif.

3. Dukungan Orang Tua (X3)

Dukungan orang tua merupakan bentuk keterlibatan aktif dari orang tua dalam mendampingi, membimbing, dan memfasilitasi perkembangan anak, baik secara emosional, motivasional, maupun instrumental. Dukungan ini mencakup perhatian, dorongan, penyediaan informasi, serta fasilitas yang dibutuhkan anak dalam proses pendidikan dan perencanaan kariernya. Dalam konteks kesiapan kerja, dukungan orang tua berperan penting dalam membentuk karakter, rasa percaya diri, ketahanan mental, dan sikap tanggung jawab anak. Kehadiran orang tua sebagai sumber motivasi dan panduan membantu anak menghadapi tantangan serta membuat keputusan yang tepat dalam meraih tujuan karier. Oleh karena itu, dukungan orang tua menjadi salah satu fondasi utama dalam mempersiapkan anak untuk memasuki dunia kerja secara optimal.

4. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja adalah keadaan menyeluruh yang mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan secara optimal, ditunjukkan melalui keselarasan antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar yang relevan. Kesiapan ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan potensi diri yang mendukung individu dalam memperoleh, mempertahankan, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta kemampuan untuk berpindah peran atau mencari pekerjaan baru jika diperlukan. Lebih dari sekadar kemampuan teknis, kesiapan kerja juga mencakup kesiapan psikologis, afektif, dan kognitif yang memungkinkan individu menghadapi berbagai tuntutan dan dinamika dunia kerja secara realistis, bertanggung jawab, dan profesional.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merujuk pada penjelasan yang disusun secara khusus berdasarkan kriteria pengujian dan pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 10. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Self efficacy</i> (X_1) <i>Self efficacy</i> adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur, mengendalikan, dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya dengan baik	1) <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan) 2) <i>Strength</i> (Kekuatan keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas) 3) <i>Generality</i> (keyakinan dalam berbagai situasi atau tugas) Bandura dalam (Puspitasati dkk., 2024)	Interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>
2	Perencanaan Karier (X_2) Perencanaan karier adalah usaha seseorang untuk menentukan arah pekerjaan yang ingin dicapai dimasa depan serta menyiapkan langkah-langkah yang perlu dilakukan agar tujuan tersebut dapat terwujud	1) Pemahaman diri sendiri 2) Pemahaman lingkungan keluarga 3) Pemahaman lingkungan sosial & dunia kerja (Amin dkk., 2024)	Interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>
3	Dukungan Orang Tua (X_3)	1) Pemodelan karier	Interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>

No	Variabel	Indikator	Skala
	Dukungan orang tua adalah bantuan berupa perhatian, motivasi, saran dan fasilitas yang diberikan untuk menunjang anak menghadapi masa depan	2) Dorongan verbal 3) Bantuan instrumental 4) Dukungan emosional (Gustina dkk., 2024)	
4	Kesiapan Kerja (Y) Kesiapan kerja adalah kondisi ketika seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kepercayaan diri yang cukup untuk memasuki dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja	1) Kondisi fisik, mental, dan emosional 2) Kebutuhan, motif, dan tujuan 3) Keterampilan dan pengetahuan (Slamento, 2018)	Interval dengan pendekatan <i>semantic differensial</i>

G. Teknik Pengumpulan Data

Berikut merupakan beberapa metode pengumpulan data yang digunakan peneliti guna mendukung pelaksanaan penelitian ini:

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, di mana responden diminta untuk memilih satu jawaban dari beberapa alternatif yang telah disiapkan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui platform *Google Form*.

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pertanyaan atau pernyataan terkait dengan *self efficacy*, perencanaan karier dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala interval dan pendekatan *semantic differential*, yang menawarkan tujuh pilihan jawaban, yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Skor

1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan tertinggi (sangat tidak setuju), skor 2 berarti tidak setuju (TS), skor 3 berarti kurang setuju (KS), skor 4 menunjukkan Netral (N), skor 5 berarti agak setuju (AS), skor 6 berarti setuju (S), dan skor 7 menunjukkan tingkat setuju tertinggi (sangat setuju).

2. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data terkait *self efficacy*, perencanaan karier, dukungan orang tua, dan kesiapan kerja. Data tersebut diperoleh melalui berbagai catatan, informasi mengenai jumlah mahasiswa aktif, serta data sekunder lainnya yang dianggap relevan dan mendukung kebutuhan penelitian. Metode ini berfungsi sebagai pelengkap sekaligus pendukung terhadap data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan akurat.

H. Uji Persyaratan Instrumen

Untuk mendapatkan data yang lengkap, maka alat instrumen harus memenuhi persyaratan yang baik. Suatu instrumen dapat dikatakan baik dan efektif apabila memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian persyaratan instrumen bertujuan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian ini, serta apakah hasil yang diperoleh dapat diandalkan. Alat penelitian dapat berupa tes atau non-tes, seperti kuesioner dan pengamatan. Untuk menghasilkan data yang lengkap dan dapat diverifikasi, pengujian persyaratan instrumen merupakan langkah yang diperlukan.

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Rusman (2024:23), uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang diinginkan. Suatu alat ukur dinyatakan valid apabila dapat mengungkapkan data secara akurat sesuai dengan variabel yang diteliti serta benar-benar mencerminkan aspek yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data mengkorelasikan tanggapan setiap responden dengan skor agregat dari

setiap variabel, setelah itu outputnya dibandingkan dengan bata signifikan 0,05 (5%) dan 0,01. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen dalam bentuk kuesioner, sehingga dapat meningkatkan keakuratan penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini adalah metode korelasi *product moment*, yang menghubungkan kualitas pertanyaa mengaplikasikan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \cdot \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	: koefiien korelasi antara variabel X dan Y
n	: jumlah responden
$\sum XY$: jumlah perkalian antara skor X dan Skor Y
$\sum X$: jumlah butir soal
$\sum X$: jumlah skor total
$\sum X^2$: jumlah kuadrat dari skor butir soal
$\sum Y^2$: jumlah kuadrat dari skor total

Kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila nilai *rhitung* > *rtabel* maka instrumen pengukuran dinyatakan valid, sebaliknya jika *rhitung* < *rtabel* maka instrumen tersebut dianggap tidak valid dengan $\alpha = 0,05$ dan dk = yaitu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian (Rusman, 2024:23).

Hasil uji validitas instrumen untuk setiap variabel penelitian disajikan berikut ini, yang dilakukan pada 30 responden untuk memastikan kelayakan dan kesesuaian pertanyaan yang digunakan.

a. *Self efficacy*(X1)

Berdasarkan kriteria pengujian validitas, hasil analisis terhadap variabel *Self efficacy* (X1) menunjukkan bahwa dari 12 butir pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel pada setiap item

pertanyaan, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen variabel *Self efficacy* (X1) layak untuk digunakan dalam penelitian, dan hasil rekapitulasi uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Uji Validitas *Self Efficacy* (X1)

Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,711	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,829	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,597	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,721	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,783	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,738	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,796	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,645	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,796	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 10	0,680	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 11	0,680	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 12	0,899	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

b. Perencanaan Karier (X2)

Berdasarkan kriteria pengujian validitas, hasil analisis terhadap variabel Perencanaan Karier (X2) menunjukkan bahwa dari 12 butir pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel pada setiap item pertanyaan, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen variabel Perencanaan Karier (X2) layak untuk digunakan dalam penelitian, dan hasil rekapitulasi uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Uji Validitas Perencanaan Karier (X2)

Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,672	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,776	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,429	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,629	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 5	0,784	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,558	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,418	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,628	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,727	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 10	0,756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 11	0,659	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 12	0,675	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

c. Dukungan Orang Tua (X3)

Berdasarkan kriteria pengujian validitas, hasil analisis terhadap variabel Dukungan Orang Tua (X3) menunjukkan bahwa dari 12 butir pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel pada setiap item pertanyaan, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen variabel Dukungan Orang Tua (X3) layak untuk digunakan dalam penelitian, dan hasil rekapitulasi uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Dukungan Orang Tua (X₃)

Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,560	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,602	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,399	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,497	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,584	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,534	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,631	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,656	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,469	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 10	0,442	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 11	0,552	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 12	0,638	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

d. Kesiapan Kerja (Y)

Berdasarkan kriteria pengujian validitas, hasil analisis terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) menunjukkan bahwa dari 12 butir

pertanyaan yang diajukan, seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel pada setiap item pertanyaan, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen variabel Kesiapan Kerja (Y) layak untuk digunakan dalam penelitian, dan hasil rekapitulasi uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,462	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0,503	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0,557	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0,628	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0,624	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0,536	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0,488	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 9	0,769	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 10	0,461	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 11	0,617	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Butir 12	0,636	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika diterapkan berulang kali pada objek yang sama, sehingga data yang diperoleh tetap serupa (Sugiyono, 2023). Instrumen yang valid tidak selalu menunjukkan keandalan yang tinggi. Keandalan merupakan prasyarat untuk menguji validitas suatu instrumen, sehingga meskipun instrumen yang valid biasanya juga andal, evaluasi keandalan tetap diperlukan (Rusman, 2024). Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diukur menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, yang diterapkan ketika instrumen memiliki tiga atau lebih pilihan jawaban, atau jika instrumen bersifat terbuka. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya soal (item)

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap butir soal

σ_t^2 = varians total

Tabel 15. Kategori Besarnya Reliabilitas

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber: Rusman (2023)

Berikut merupakan hasil analisis realibilitas instrumen yang dilakukan pada setiap variabel dengan melibatkan 30 responden:

a. Kesiapan Kerja (Y)

Reliabilitas instrumen untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji ini dilakukan pada 30 responden sebagai sampel uji coba, dengan 12 butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Alpha sebesar 0,815. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kesiapan Kerja (Y) berada pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan konsisten dan andal dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga layak digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

b. Self efficacy (X1)

Reliabilitas instrumen untuk variabel *Self efficacy* (X1) diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji ini dilakukan pada 30 responden sebagai sampel uji coba, dengan 12 butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Alpha sebesar 0,923. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Self efficacy* (X1) berada pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan konsisten dan andal dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga layak digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

c. Perencanaan Karier (X2)

Reliabilitas instrumen untuk variabel Perencanaan Karier (X2) diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji ini dilakukan pada 30 responden sebagai sampel uji coba, dengan 12 butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Alpha sebesar 0,869. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Perencanaan Karier (X2) berada pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan konsisten dan andal dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga layak digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

d. Dukungan Orang Tua(X3)

Reliabilitas instrumen untuk variabel Dukungan Orang Tua (X3) diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji ini dilakukan pada 30 responden sebagai sampel uji coba, dengan 12 butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Alpha sebesar 0,778. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Dukungan Orang Tua (X3) berada pada kategori reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan konsisten dan andal dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga layak digunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

I. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk analisis statistik parametrik, penting agar data terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji *Kolmogorov-Smirnov* dipilih karena jumlah sampelnya lebih dari 50. Keunggulan dari uji ini adalah kesederhanaannya serta dapat mengurangi perbedaan interpretasi antar pengamat. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, yang berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Terima H_0 jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, yang berarti distribusi sampel tidak normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk membantu menentukan keputusan dalam uji statistik. Prosedur ini bertujuan untuk memeriksa apakah dua atau lebih kelompok sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang serupa. Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan menggunakan metode *Levene Statistic*, yang digunakan untuk menguji kesamaan variansi antar kelompok sampel.

$$W = \frac{(N - k)}{(k - 1)} \cdot \frac{\sum_{i=1}^k n_i (Z_i - Z_{..})^2}{\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (Z_{ij} - Z_i)^2}$$

Keterangan:

N	: Sampel
k	: Banyak Kelompok
Z_{ij}	: $ Y_{ij} - Y_i $
Y_i	: Rata-rata dari kelompok ke 1
Z_i	: Rata-rata kelompok dari Z1
$Z_{..}$: Rata-rata menyeluruh (Overall Mean) dari Zij

Hipotesis untuk uji homogenitas dalam penelitian pengembangan ini adalah sebagai berikut:

H_0 : tiap data memiliki variansi yang sama

H_1 : tiap data tidak memiliki variansi yang sama

Kriteria:

Data dianggap homogen jika nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

J. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear tidak mengandung masalah yang dapat merusak validitasnya. Uji ini penting agar model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan dapat dijadikan dasar yang dapat dipercaya dalam menarik kesimpulan. Berikut adalah uji asumsi klasik yang akan diterapkan dalam penelitian ini.

1. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel terdapat hubungan yang bersifat linier atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode statistik F melalui analisis *Ramsey* untuk menguji hubungan tersebut. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{(R^2_{New} - R^2_{Old}) / m}{(1 - R^2_{New}) / (n - k)}$$

Keterangan:

m : Jumlah variabel bebas yang baru

n : Jumlah observasi

k : Banyaknya parameter

Rumusan hipotesis uji linieritas :

H_0 = model regresi berbentuk linier

H_1 = model regresi berbentuk non linier

Dengan kriteria pengujian menolak H_0 dan menerima H_1 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi $\alpha = 0,05$, dk pembilang (k-2) dan dk penyebut (nk) maka koefisien bentuk linier begitu pula sebaliknya maka menerima H_0 .

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel bebas memiliki tingkat korelasi yang tinggi, sehingga menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak signifikan. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas.

Dengan kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai *Tolerance*. Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka variabel bebas yang diteliti tidak memiliki gejala multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka variabel bebas yang telah diteliti mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas.
- b. Berdasarkan nilai VIF. Apabila nilai VIF > 10 maka variabel bebas yang diteliti tidak ada gejala multikolinieritas. Dan apabila nilai VIF < 10 maka variabel bebas tersebut dinyatakan ada gejala multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara data pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika terjadi autokorelasi, maka varians dari estimasi yang dihasilkan tidak akan mencapai nilai minimum. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi akan dilakukan menggunakan metode *Durbin-Watson*.

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Rumusan hipotesis dalam uji autokorelasi:

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria untuk pengambilan keputusan adalah jika nilai *statistik Durbin Watson* berada di antara nilai dU dan (4 - dU), dengan k sebagai jumlah variabel bebas dan n sebagai total sampel, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi diterima.

Tabel 16. Kriteria Pengujian Autokorelasi DW

DW	Kesimpulan
< dL	Ada autokorelasi (+)
dL s.d dU	Tanpa kesimpulan
dU s.d 4 – dU	Tidak ada autokorelasi
4 – dU s.d 4 – dL	Tanpa kesimpulan
>4 – dL	Ada autokorelasi

Sumber: Rusman (2024)

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari residual yang dihitung bersifat homogen di seluruh pengamatan. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$|e_i| = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

Keterangan:

- $|e_i|$: nilai absolut residual dan regresi utama
 α : konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$: koefisien regresi
 X_1, X_2, \dots, X_k : Variabel Independen
 ε : error

Adapun hipotesis yang akan di uji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan nilai absolut residual, yang berarti regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

H_0 : Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan nilai absolut residual, yang berarti regresi mengandung gejala heteroskedastisitas.

Keputusan pengujian diambil berdasarkan nilai signifikansi (1-tailed). Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga

H_0 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan α , maka H_0 ditolak.

K. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi, yang berfungsi untuk memprediksi hubungan antara satu atau lebih variabel. Berdasarkan jumlah variabel independen yang digunakan, analisis regresi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan apabila terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan regresi linier berganda diterapkan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen yang memengaruhi satu variabel dependen.

1. Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen serta menentukan arah hubungan di antara keduanya, apakah bersifat positif atau negatif.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : bilangan koefisien

b : angka arah atau koefisien regresi

X : variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk nilai a dan b di cari dengan rumus:

$$a = \frac{(XY)(\sum X^2) - (\sum X)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X) - (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

X : variabel bebas

a & b : konstanta setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji t, rumusnya adalah:

$$t_0 \frac{b}{s_b}$$

keterangan:

t_0 : nilai teoritis observasi

b : koefisien arah regresi

s_b : standar deviasi

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 dengan alternatif H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 dan dk n-2.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah teknik analisis yang bertujuan untuk menguji dampak variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel independen mencakup dua atau lebih faktor. Dalam konteks pengujian hipotesis yang melibatkan tiga variabel independen terhadap variabel dependen, statistik F diterapkan melalui model regresi linier berganda, yang diformulasikan sebagai:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

a : konstanta

$b_1 - b$: koefisien arah regresi

$X_1 - X_3$: variabel bebas

Y : variabel terikat

Selanjutnya dilakukan uji F, yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh bersama antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{JKR/k}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$JK_{(reg)}$ = jumlah regresi kuadrat

$JK_{(res)}$ = jumlah kuadrat residu

n = jumlah variabel bebas

k = jumlah variabel terikat

Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh, sebaliknya H_0 diterima, dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (k-n-1) dengan $\alpha = 0,05$.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *self efficacy*, perencanaan karier, dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Meskipun pengaruhnya terbukti signifikan secara statistik, kontribusi *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tergolong relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja, maka semakin baik pula kesiapan kerja yang dimilikinya. Namun, *self efficacy* bukanlah faktor yang paling dominan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, melainkan merupakan salah satu dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia profesional.
2. Perencanaan karier (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Perencanaan karier menjadi variabel yang memberikan kontribusi paling besar dan paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang jelas, terarah, dan terstruktur cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dalam menghadapi dunia profesional. Perencanaan karier yang matang membantu

mahasiswa memiliki arah yang jelas, fokus yang terarah, dan strategi yang terukur dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

3. Dukungan orang tua (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Dukungan orang tua memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, menempati posisi kedua setelah perencanaan karier. Dukungan orang tua dalam bentuk motivasi, bimbingan, informasi karier, dan penyediaan fasilitas terbukti memperkuat kepercayaan diri dan kematangan mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan keluarga, khususnya peran orang tua, memiliki posisi penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.
4. *Self efficacy* (X_1), perencanaan karier (X_2), dan dukungan orang tua (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi kesiapan kerja mahasiswa, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup kuat. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja mahasiswa bukanlah hasil dari satu faktor tunggal yang bekerja secara terpisah, melainkan merupakan produk dari kombinasi dan interaksi kompleks antara faktor internal yang berasal dari dalam diri mahasiswa dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar. Dalam model simultan, perencanaan karier tetap menjadi variabel paling dominan, diikuti oleh dukungan orang tua, sedangkan *self efficacy* berperan lebih sebagai faktor pendukung yang bersifat tidak langsung melalui penguatan perencanaan karier dan optimalisasi pemanfaatan dukungan orang tua.

B. Saran

1. Mahasiswa disarankan untuk terus meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja melalui keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti organisasi kemahasiswaan, seminar, pelatihan, lomba, serta kegiatan akademik dan non-akademik lainnya. Pengalaman-pengalaman tersebut dapat membantu mahasiswa mengenali potensi diri, melatih keberanian, dan membangun kepercayaan diri sehingga kesiapan kerja dapat meningkat secara bertahap.
2. Mengingat perencanaan karier merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, mahasiswa disarankan untuk menyusun perencanaan karier secara lebih jelas, terarah, dan realistis sejak dini dengan mengenali minat dan kemampuan diri, menentukan tujuan karier, serta mengikuti magang dan pelatihan yang relevan. Sejalan dengan hal tersebut, Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung disarankan untuk mengintegrasikan mata kuliah atau workshop perencanaan karier ke dalam kurikulum, mengoptimalkan bimbingan karier berbasis dosen wali, memperluas kemitraan dengan dunia usaha dan industri (DUDI) untuk menyediakan peluang magang dan *job fair*, serta secara berkala melakukan *tracer study* sebagai bahan evaluasi kurikulum agar lebih responsif terhadap kebutuhan mahasiswa.
3. Orang tua diharapkan dapat memberikan dukungan yang positif terhadap perencanaan karier dan kesiapan kerja mahasiswa, baik dalam bentuk motivasi, bimbingan, maupun penyediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan anak. Komunikasi yang terbuka antara orang tua dan mahasiswa perlu ditingkatkan agar dukungan yang diberikan selaras dengan minat, bakat, dan tujuan karier mahasiswa, sehingga dapat membantu mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja.
4. Mahasiswa disarankan untuk mengembangkan kesiapan kerja secara menyeluruh dengan mengoptimalkan faktor internal berupa keyakinan

diri dan perencanaan karier, serta memanfaatkan dukungan dari lingkungan keluarga. Upaya peningkatan kesiapan kerja akan lebih efektif apabila dilakukan secara terpadu, karena kesiapan kerja tidak terbentuk dari satu faktor saja, melainkan dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, Z. I. 2025. Pengaruh efikasi diri, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja (*Survey pada Mahasiswa FEB Angkatan 2020 di Universitas Kuningan*) (Skripsi, Universitas Kuningan). Universitas Kuningan.
- Afriyulaniza, A. 2019. *Pengaruh Pengalaman Praktik Magang Industri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu* (Skripsi, IAIN BENGKULU). IAIN Bengkulu.
- Amin, A., Jusriadi, E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. 2023. Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 21-35.
- Amin, M. K., Suharmawan, W., & Mawaddati, I. R. 2024. Pengaruh bimbingan karier dengan teknik modelling untuk meningkatkan perencanaan karier mahasiswa Pondok Pesantren Al-Qur'an Ibnu Katsir 1 Putra Jember. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 5(8), 342–349.
- Andrianus, I. J. 2020. Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK X. Psikoborneo: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 572.
- Anggraini, D., Rahmawati, A., & Saputra, R. 2021. Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi di era globalisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 14(2), 101–112.
- Arianty, N. 2015. Pengaruh perencanaan karier, pengembangan karier karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*, 19(2), 109–121.
- Arifin, J., & Arjanggih, R. 2022. Hubungan Antara Ekspektasi Karier dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Kerja Siswa Smk Di Kabupaten Pekalongan. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 4, 1-11.
- Ash-Shiddiqy, A. R., Suherman, U., & Agustin, M. 2019. Efektivitas bimbingan karier terhadap kematangan karier mahasiswa. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(3), 301-311.

- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. 2023, January. Dampak *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 169-175).
- Ayu, M. N. K., Widarnandana, I. G. D., & Retnoningtias, D. W. 2022. Pentingnya perencanaan karier terhadap pengambilan keputusan karier. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 341.
- Aziz, D. Y., & Sofya, R. 2025. The effect of digital literacy and career planning on the work readiness of students of students of the faculty of economics and business, padang state university: Pengaruh literasi digital dan career palnning terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Negeri Padang. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 9(1), 327-336.
- Badan Pusat Statistik. 2024. *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Jakarta: BPS.
- Bandura, A. 2001. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. 2011. The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(1), 41-54.
- Cipta, G. K., & Wahyuni, D. 2024. Productive competence, internship, and family support on student work readiness mediated by *self efficacy*. *Mimbar Ilmu*, 29(1), 77–87.
- Cobb, S. 1976. Social support as a moderator of life stress. *Biopsychosocial Science and Medicine*, 38(5), 300-314.
- Dewi, A. S. 2022. *Pengaruh Pengalaman Kerja Magang dan Self efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana* (Doctoral dissertation). Universitas Kristen Satya Wacana.
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. 2024. Pengaruh Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang dan *Self efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223-236.
- Evioni, E., Ahmad, B., & Harmalis, H. (2022). Hubungan antara self concept dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII di SMK Negeri 5 Kerinci. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 4(1), 31-43.
- Farida, F., Sobari, T., & Irmayanti, R. 2020. Layanan Bimbingan Karier Terhadap Perencanaan Karier Peserta Didik di SMA. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 3(5), 164-170.

- Fitriany, R., Kurniawan, H., & Farid, R. F. 2023. Kepercayaan Diri dengan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK X Berdomisili di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 125-130.
- Gafta, M. H. 2023. *Hubungan Antara Self efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Tata Busana Kelas XII Di Smk Negeri 10 Medan* (Skripsi, Universitas Medan Area). Repository Universitas Medan Area.
- Gusna, A., Liu, J. S., Indartono, S., Endarwati, M. L., & Darmawati, A. 2024. Connecting the dots: How parent support shapes career readiness through psychological capital. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article a2540.
- Gustina, A., Liu, J. S., Indartono, S., Endarwati, M. L., & Darmawati, A. 2024. Connecting the dots: How parent support shapes career readiness through psychological capital. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2540, 1–9.
- Hapiana, N., Fitriana, S., & Maulia, D. 2022. *Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karier siswa kelas XI Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Teknologi 1 Purbalingga. Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling 2022*, 3(1), 51–65. PD ABKIN Jawa Timur & Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Herin, M., & Sawitri, D. R. 2017. Dukungan orang tua dan kematangan karier pada siswa SMK program keahlian tata boga. *Jurnal Empati*, 6(1), 301-306.
- Hidayat, R. 2022. Kesiapan kerja lulusan pendidikan tinggi dan tantangan dunia kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 55–63.
- Ichwan, L. K., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. 2025. Pengaruh Career Adaptability dan Parental Career-related Behaviors terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Tingkat Akhir. Ekopedia: *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 608–622.
- Indriani, E. 2024. Pengaruh perencanaan karier, pengembangan karier karyawan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 77–89.
- Intan Rachma, D., Erlina, E., & Albet, M. 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. *Ekonomi dan Bisnis, Vol, 5 No 8 (2017) ISSN: 2302-1373*, 5(8).
- Irawati, Y., & Kasingku, J. D. 2024. Peran orang tua dalam membentuk motivasi belajar anak. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4), 14626–14634.

- Kasan, I. A., & Ibrahim, A. 2022. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier di kelas X SMA Negeri 1 Tilamuta. *Jurnal Pendas Mahakam*, 7(2), 83–89.
- Kemendikbud. 2020. *Laporan pendidikan tinggi Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. 2022. Tinjauan sistematis: faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821-828.
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. 2023. Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1-18.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. 2017. Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29-38.
- Lau, C., Kitsantas, A., Miller, A. D., & Drogin Rodgers, E. B. 2018. Perceived Responsibility for Learning, *Self efficacy*, and Sources of *Self efficacy* in Mathematics: a Study of International Baccalaureate Primary Years Programme Students. *Social Psychology of Education*, 21(3), 603–620.
- Lestari, N. 2023. Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 9(1), 45–53.
- Lestari, P. M., Haryadi, A. D., & Djefris, D. 2023. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa jurusan akuntansi Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, 2(2), 74-82.
- Maslikhah, M., Hidayat, D. R., & Marjo, H. K. 2022. Pengaruh dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karier siswa smk negeri. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 43(1), 33-44.
- Mentari, A. Ek., & Musoli. 2020. *Pengaruh perencanaan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir (Studi kasus mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah di Kota Yogyakarta)* (Skripsi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta). Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Moeloek, M. N. 2023. *Pengaruh perencanaan karier dan konsep diri terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII jurusan perawat sosial Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Malang* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Muspawi, M., & Lestari, A. 2020. Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 1-10.
- Neswari, W. T. W. A., & Dwijayanti, R. 2022. Pengaruh praktek kerja industri (prakerin) program kelas Alfamidi dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII bidang keahlian Bisnis Daring Dan Pemasaran SMK PGRI 13 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 10(2), 1701-1709.
- Nur'Aini, D., & Nikmah, C. 2020. Pengaruh penguasaan teknologi informasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 250-266.
- Nurdiansyah, D., Retnowati, A. N., & Purwadisastra, D. 2025. Peran Perencanaan Karier dan Dukungan Keluarga dalam Meningkatkan Kematangan Karier Pemuda Desa Mekarwangi. *Economics Profesional in Action (E-Profit)*, 7(1), 15-29.
- Nurdin, Astikasari, Y., & Rizal, Y. 2018. Praktik Kerja Industri, Soft Skill, Motivasi Kerja, Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 6(4).
- Olla, Y., & Abdullah, S. M. 2021. Peran orientasi karier dan dukungan sosial keluarga terhadap career decision making siswa. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 143-152.
- Parangin-angin, S. K. 2022. *Pengaruh self efficacy dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi* (Skripsi, Universitas Jambi). Universitas Jambi.
- Pradhana, A. 2022. *Pengaruh Self efficacy, Locus of Control, dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Pratama, A. 2021. Efikasi diri dan implikasinya dalam dunia pendidikan tinggi. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 17(2), 134–142.
- Pratama, H. 2022. *Self efficacy, dukungan sosial, dan kesiapan kerja mahasiswa*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(3), 213–222.
- Pratiwi, Z. R., & Kumalasari, D. 2021. Dukungan orang tua dan resiliensi akademik pada mahasiswa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(2), 138-â.
- Prayudi, D. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Prayudi, D. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prisrilia, V., & Widawati, L. 2021. Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja siswa. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(2), 88–97.

- Puspitasari, S., & Fadhli, K. 2024. Pengaruh *Self efficacy* Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119-129.
- Putri, A. 2022. Perencanaan karier mahasiswa dan kaitannya dengan kesiapan memasuki dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(1), 66–74.
- Rahayu, S., Harifuddin, Firdaus, Syamsurijal, & Al Imran. 2023. Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. *Information Technology Education Journal*, 2(3), 52–56.
- Rahmi, A., Firman, & Afdal. 2023. Parental social support as a predictor of student career adaptability. *Educative: Journal of Educational Studies*, 8(1), 65–76.
- Rohma, R. N. 2023. Perencanaan Karier Siswa SMA: Tinjauan Literatur Yang Sistematis. *Conseils: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(1), 50-60.
- Rohmah, N. N. S., Narimo, S., & Widyasari, C. 2023. Strategi penguatan profil pelajar Pancasila dimensi berkebhinekaan global di sekolah dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(3), 1254-1269.
- Rohman, M., Marji, M., Sudjimat, D. A., & Sugandi, R. M. 2022. Dukungan keluarga dan kesiapan kerja di kalangan siswa SMK di Indonesia: Efek mediasi dari wawasan dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Undiksha*, 10(1), 1–9.
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. 1987. Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 297-318.
- Rusman, T. 2024. *Statistik Inferensial & Aplikasi SPSS*. Universitas Lampung: Pendidikan Ekonomi.
- Sa'diyah, H., & Hariyadi, S. 2022. Hubungandukungan Keluarga Dan Pengambilan Keputusan Karier Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unnes. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 166-177.
- Saklit, I. W. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap intensi turnover: Kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, XXI(3), 472–490.
- Salsabila, S., & Zahra, A. A. 2023. Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 30-37.
- Santoso, B. 2021. Efikasi diri dan implikasinya terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 14(2), 101–112.

- Sari, I. P., & Fikry, Z. 2024. Hubungan Antara Career self-efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(2), 118-127.
- Sari, K. 2018. Korelasi motivasi mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan terhadap perencanaan karier. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 136.
- Sari, M. 2024. Dukungan keluarga dan kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Karier*, 11(1), 34–42.
- Slameto 2018. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiharjo, & Rustinah. 2016. Pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 3(2), 123–134.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Pusat Pendidikan dan Studi.
- Sumampouw, P. 2024. Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan Perencanaan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat: The influence of *self efficacy*, learning achievement and career planning on work readiness of students majoring in management at FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2).
- Sumampouw, P. 2024. Pengaruh efikasi diri, prestasi belajar, dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 8(2). (Temuan konsisten: SE & perencanaan karier signifikan).
- Sunaryo, Y. 2017. Pengukuran *Self efficacy* Ssiwa Dalam Pembelajaran Matematika Di MTs N 2 Ciamis. *Journal Teori dan Riset Matematika (TEOREMA)*, 1, 39-44.
- Suniyarti, S. 2024. *Pengaruh Soft skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang* (Skripsi, STIE Pembangunan Tanjungpinang). STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Super, D. E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-29.
- Suroto, S., Pujiati, P., Winatha, I. K., & Rahmawati, F. 2024. The Effect of Fieldwork Practices, Information on the World of Work and Motivation to Enter the World of Work on Job Readiness. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 7(1), 42-47.

- Suroto, S., Winatha, I. K., Rusman, T., Rahmawati, F., & Sumargono, S. 2023. Konsep Penta Helix sebagai Upaya Optimalisasi Manajemen Mutu dan Lulusan SMK. Buguh: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 76–84.
- Suroto, Sunyono, Muhammad Sukirlan, I Komang Winatha1, Riyan Yuliyanto, & F. R. 2024. Factors Affecting the Work Readiness of Vocational School Students: A Systematic Literature Review. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(03), 1831–1846.
- Susilowati, A., & Fauzan, M. 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karier. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 9(1), 215–226.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. 2023. Pengaruh Career Planning, *Self efficacy* dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 639–639.
- Widyastuti, R. T., & Airlanda, G. S. 2021. Efektivitas model problem based learning terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika siswa sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1120–1129.
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. 2020. Pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18.
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. 2020. Pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. *Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18.
- Wijaya, R., & Sari, M. 2022. Hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Humaniora dan Pendidikan*, 7(3), 210–218.
- Wijayanti, S. F. S. 2019. *Pengaruh modal psikologis, kompetensi karier dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Winata, V. D. I., & Saraswati, K. D. 2022. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sudah Menjalani Magang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(3), 684–692.
- Winatha, I. K., & Suroto, S. 2022. Efikasi Diri, Lingkungan Keluarga dan Kebebasan Dalam Bekerja dan Pengaruhnya Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Produktivitas*, 9(1), 17–23.

Winatha, I. K., Rusman, T., & Suroto, S. 2024. Project Based Learning Business Communication Teaching Materials To Improve Vocational School Students' Work Readiness. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 7(2), 224-229.

Yolanda, F. 2023. Kesiapan kerja dan tantangan pengangguran terdidik di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 12(2), 90–99.