



SKRIPSI

PENGARUH PERENCANAAN KARIR, MINAT KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KASUS MAHASISWA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA SEMARANG)

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

ENUN FATMAH SAPUTRI

20810165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Enun Fatmah Saputri

NPM : 20810165

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Karir, Minat Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang)”** yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya.

Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada di tangan saya.

Semarang, 12 Juli 2024



Enun Fatmah Saputri

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang

berjudul:

PENGARUH PERENCANAAN KARIR, MINAT KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KASUS MAHASISWA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA SEMARANG)

Disusun Oleh:

Enun Fatmah Saputri

NPM. 20810165

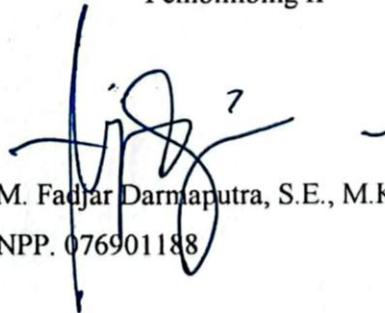
Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.
NPP. 138301402

Pembimbing II



M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Enun Fatmah Saputri

NPM : 20810165

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PERENCANAAN KARIR, MINAT KERJA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
(STUDI KASUS MAHASISWA UNIVERSITAS SWASTA DI
KOTA SEMARANG)

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji :

Tanggal : 01 Agustus 2024

Dewan Penguji

Penguji I	: Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M. NPP. 138301402	()
Penguji II	: M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom. NPP. 076901188	()
Penguji III	: Dr. Drs. Sutrisno, S.E., M.M., M.Pd. NIP.196011211987031001	()

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH PERENCANAAN KARIR, MINAT KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KASUS MAHASISWA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA SEMARANG)

Disusun Oleh:

Enun Fatmah Saputri

NPM. 20810165

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi

pada tanggal 01 Agustus 2024

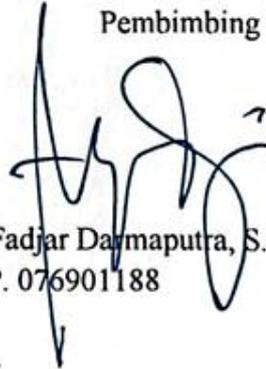
dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.
NPP. 138301402

Pembimbing II



M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

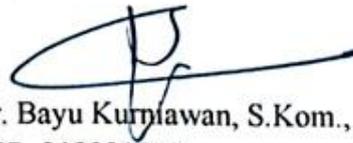
Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dekan

Dr. Heni Prabowo, S.E., M.M.
NPP. 187901540



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.
NPP. 219001572

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Keberhasilan bukan hanya tentang mencapai titik tertinggi, tetapi tentang terus maju tanpa henti”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung sepenuhnya.
2. Kakak serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
3. Teman-teman yang telah memberikan motivasi dan bantuan selama perkuliahan.
4. Almamater Universitas PGRI Semarang
5. Teruntuk diri sendiri yang telah berjuang dan berusaha keras untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of career planning, work interest and self-efficacy on the work readiness of private university students in the city of Semarang. This type of research is quantitative research. The population in this study were private university students in Semarang City with a sample size of 100 respondents. The sampling technique uses Non-probability sampling. The data collection technique is in the form of a questionnaire which is then processed using the IBM SPSS version 22 application with multiple linear regression analysis.

The results of the research show that there is a positive and significant influence between career planning on student work readiness, there is a positive and significant influence between work interest on student work readiness, there is a positive and significant influence between self-efficacy on student work readiness. Based on the results of the R Determination Coefficient test, the Adjusted R Square value was obtained at 0,591 or 59,1%.

Keywords: Career Planning, Work Interest, Self-Efficacy, Work Readiness

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang kemudian diolah melalui aplikasi IBM SPSS versi 22 dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi R diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,591 atau 59,1%.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Minat Kerja, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERENCANAAN KARIR, MINAT KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (STUDI KASUS MAHASISWA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA SEMARANG)”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesulitan dan hambatan. Namun berkat bimbingan, arahan, bantuan, semangat serta dukungan yang diberikan dari berbagai pihak, sehingga semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu, dengan kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum. selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
4. Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, komentar, bantuan, saran dan kritik dengan penuh perhatian selama proses penyusunan Skripsi ini.
5. M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom. selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, komentar, bantuan, saran dan kritik dengan penuh perhatian selama proses penyusunan Skripsi ini.
6. Dr. Drs. Sutrisno, S.E.,M.M.,M.Pd. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran untuk penyempurnaan Skripsi ini.
7. Noni Setyorini, S.E., M.Sc. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan, arahan dan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Prodi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu, pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.

9. Kedua orang tua tercinta Bapak Tarjono dan Ibu Musriah yang telah memberikan doa, perhatian, nasihat dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan sampai selesainya penyusunan Skripsi ini.
10. Kakak penulis Muhammad Abdul Arifin yang telah memberikan motivasi dan bantuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga besar beserta nenek dan ponakan yang telah memberikan doa dan dukungan selama penyusunan Skripsi ini.
12. Sahabat penulis yaitu Wilda, Ardy, Dewi, Martiana dan Sindi yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan selama penyusunan Skripsi ini.
13. Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan Tahun 2020 yang telah menemani dan menghabiskan masa perkuliahan hingga selesainya Skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu per satu.
15. Terakhir, untuk diri sendiri Enun Fatmah Saputri terima kasih karena sudah mampu berjuang sampai ditahap ini. Mampu berusaha keras dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan Skripsi ini, dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan Skripsi ini agar bermanfaat bagi penulis dan pihak lainnya yang membutuhkan.

Semarang, 12 Juli 2024

Enun Fatmah Saputri

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTARCT	vii
ABSTRAKSI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Penelitian.....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kesiapan Kerja	12
2.2 Perencanaan Karir	15
2.3 Minat Kerja.....	19
2.4 Efikasi Diri	23
2.5 Kajian Penelitian Terdahulu	26
2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	29
2.7 Model Empiris Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Desain Penelitian	35

3.2	Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	35
3.3	Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian.....	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5	Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan	44
4.2	Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian.....	45
4.3	Hasil Karakteristik Responden	45
4.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.5	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian	51
4.6	Hasil Uji Asumsi	53
4.7	Hasil Pengujian Hipotesis.....	56
4.8	Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....		65
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN		71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pengangguran terbuka dari lulusan Universitas tahun 2018-2022.....	1
Tabel 1. 2 <i>Research Gap</i>	7
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Jumlah mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang	36
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Indikator pada Penelitian	38
Tabel 3. 3 Skala Model Likert.....	39
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Data	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas.....	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi.....	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester.....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden pada variabel Penelitian	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (T)	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengembangan Model Penelitian	34
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	72
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	75
Lampiran 3 Deskripsi Karakteristik Responden	85
Lampiran 5 Bukti Cek Plagiasi	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi kerja pada saat ini sedang mengalami tingkat persaingan yang tinggi sehingga sulit bagi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan baru. Meningkatnya tingkat pengangguran terbuka atau tertutup merupakan akibat dari sejumlah perubahan signifikan dalam struktur sosio-ekonomi dan politik global, meluasnya pendidikan tinggi, pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan dalam pasar tenaga kerja di seluruh dunia. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kesempatan kerja tidak sebanding dengan peningkatan lulusan dari seluruh Universitas di Indonesia setiap tahunnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pengangguran terbuka dari lulusan Universitas pada tahun 2018-2022 dapat dilihat dalam tabel 1.1

Tabel 1. 1
Pengangguran Terbuka dari Lulusan Universitas Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah
2018	803.624
2019	855.854
2020	824.912
2021	999.543
2022	884.769
Total	4.368.702

Sumber : Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan jumlah pengangguran terbuka lulusan Universitas dalam lima tahun terakhir masih terjadi kenaikan dan penurunan secara terus menerus. Dilihat dari tahun 2018-2022 jumlah

pengangguran terbuka yang mengalami kenaikan paling tinggi terjadi pada tahun 2021 yang mencapai 999.543 orang. Oleh karena itu diharapkan seluruh Universitas di Indonesia mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap dalam bekerja.

Universitas atau Perguruan Tinggi merupakan suatu instansi pendidikan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan lulusan yang bernilai dengan mempunyai pengetahuan luas, berketerampilan unggul, standar moral yang tinggi dan kesiapan memasuki dunia kerja. Mahasiswa dipersiapkan dengan berbagai teori dan keterampilan khusus untuk bidang studinya ketika memasuki perguruan tinggi. Selama masa pendidikan, mahasiswa dapat memperoleh ilmu dan keterampilan yang dapat membekali dirinya untuk kehidupan dimasa yang akan datang.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan salah satu aspek yang penting terutama setelah mereka menyelesaikan masa belajarnya di perguruan tinggi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Perguruan Tinggi mempunyai kewajiban untuk mempersiapkan mahasiswanya agar mempunyai bekal yang diperlukan saat memasuki dunia kerja. Penting untuk diingat bahwa tuntutan dan hambatan dunia usaha dan industri terus berkembang. Tentu saja, hal ini juga berdampak pada lanskap ketenagakerjaan yang masih terus berkembang. Revolusi industri 4.0 pada sekarang ini mengharuskan individu atau mahasiswa mempunyai keterampilan khusus agar dapat sukses di waktu yang tidak pasti.

Ketentuan mengenai dunia pendidikan cukup besar karena pendidikan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan pastinya menginginkan untuk memilih lulusan yang memiliki sikap siap untuk bekerja dengan memiliki kapasitas intelektual serta dipenuhi skill dalam bekerja. Menurut (Landrum dkk., 2010) mahasiswa dapat meningkatkan keahlian dengan meluaskan jenis karakternya sehingga akan meningkatkan kesiapan untuk menghadapi dunia kerja.

Mason dalam (Makki, 2015) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan untuk menguasai pengetahuan, keahlian, sikap dan pemahaman yang diperlukan bagi lulusan baru berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kesiapan kerja menurut Caballero dalam (Erliana, 2022) merupakan kualitas yang dimiliki lulusan untuk membantunya sukses di dunia kerja setelah lulus di Perguruan Tinggi. Taylor dalam (Itryah, 2022) mengungkapkan kesiapan memasuki dunia kerja merupakan kemampuan individu untuk memahami dirinya sendiri, termasuk keahlian dan bakat yang dimiliki serta untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut Stevani dalam (Baiti, 2017) menegaskan bahwa kesiapan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam terdiri dari kematangan fisik dan mental, tekanan, dukungan, kecerdasan, bakat, minat, dan kemandirian serta motivasi kerja dan penguasaan aspek pengetahuan. Sedangkan peran keluarga, masyarakat, sekolah, sarana prasarana, dan

informasi dunia kerja serta pengalaman ketika melaksanakan praktik kerja industri merupakan faktor dari dalam. Hillage dan Pollard dalam (Latif dkk., 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa elemen yang mempengaruhi kesiapan kerja seperti pengalaman kerja, dukungan keluarga, keterampilan manajemen/perencanaan karir, dan kemampuan mencari kerja.

Berdasarkan penjelasan yang ada, banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya yaitu perencanaan karir yang termasuk dalam kategori faktor dari dalam. Perencanaan karir sangat penting untuk kesiapan memasuki dunia kerja. Menurut Simamora dalam (Kasan, 2022) perencanaan karir merupakan suatu proses yang memungkinkan seseorang dan mengambil langkah-langkah untuk menemukan tujuan karir. Dalam proses perencanaan karir setiap orang akan mendapatkan pengetahuan mengenai potensi yang terdapat pada setiap diri sendiri, potensi tersebut berupa keterampilan, motivasi, wawasan, minat dan karakteristik yang digunakan sebagai dasar untuk pemilihan karir yang selanjutnya ditentukan tahap-tahap untuk bisa meraih karir yang dipilih. Menurut Corey dalam (Sitompul, 2018) perencanaan karir adalah proses yang mencakup pilihan dan persiapan diri untuk berkarir. Frank Parsons dalam (Rosmana, 2019) juga mendefinisikan perencanaan karir sebagai proses yang harus diikuti sebelum melakukan pemilihan karir. Adapun prosesnya meliputi tiga aspek utama diantaranya aspek pengetahuan dan pemahaman pada diri sendiri, aspek pengetahuan dan pemahaman bidang kerja, serta penggunaan penalaran yang nyata antara diri sendiri dan dunia kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah minat kerja. Minat kerja merupakan faktor yang berperan besar dalam menentukan jenis pekerjaan yang akan diambil mahasiswa setelah lulus nanti. Sikap tekun dan rasa tanggung jawab dalam bekerja akan dihasilkan dari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepribadian seseorang. Se jauh mana seseorang berpartisipasi dalam pekerjaannya akan bergantung pada tingkat minatnya, semakin terlibat dan tertarik seseorang maka semakin besar komitmennya terhadap pekerjaan tersebut.

Yusuf dalam (Mustari, 2021) mendefinisikan minat kerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memilih sejauh mana dirinya akan terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas. Dalam konteks ini bekerja dapat diartikan sebagai upaya yang dijalankan seorang individu dengan tujuan untuk memperoleh kompensasi atas kelangsungan hidupnya. Achyani (2019) menyatakan bahwa minat kerja adalah motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam bekerja guna mewujudkan cita-cita dan tujuan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri sangat diperlukan oleh setiap individu terutama mahasiswa agar siap memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang mampu mengenali potensi dirinya cenderung akan percaya diri untuk mendapatkan pekerjaan, semua tergantung pada pandangan positif masing-masing individu terhadap dirinya sendiri. Semakin individu mampu memberikan nilai positif akan potensi dirinya maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan akan bertambah besar. Sebagian mahasiswa meyakini dengan hal positif dan

semangat dalam menghadapi dunia kerja dengan beranggapan untuk meringankan beban orang tua dan membanggakan orang tua. Efikasi diri ini menunjukkan individu untuk paham terhadap keadaan dirinya secara logis, sehingga individu mampu menyesuaikan antara keinginan bekerja yang diharapkan dengan kemampuan yang dimiliki individu.

Baron dan Byrne dalam (Widyaningrum, 2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Jadi, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan mempunyai pemahaman yang lebih baik terhadap kemampuan dirinya. Karena efikasi diri menunjukkan penerapan proses belajar yang dialami mahasiswa melalui perubahan perilaku yang dapat membentuk kesiapan kerja. Maka diharapkan dengan adanya efikasi diri akan meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam bekerja dan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja telah menghasilkan temuan yang beragam dan bahkan bertentangan. Beberapa studi menunjukkan bahwa perencanaan karir yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja seseorang, sementara studi lain mungkin menemukan bahwa efeknya tidak signifikan atau negatif. Hal serupa juga terjadi pada minat kerja dan efikasi diri. Berikut ditunjukkan *research gap* penelitian terdahulu menunjukan hasil yang tidak konsisten sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Research Gap

No	Sumber	Judul	Variable	Hasil
1	Mentari & Musoli (2021)	Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Perguruan Tinggi Muhammadiyah ‘Aisyiyah di Kota Yogyakarta)	Variabel Bebas: Perencanaan Karir, Efikasi Diri Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
2	Susilowati & Fauzan (2022)	Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja di Moderasi Layanan Informasi Karir	Variabel Bebas: Efikasi Diri, Perencanaan Karir Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	Perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
3	Gohae (2020)	Pengalaman Magang, Minat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi	Variabel Bebas: Pengalaman Magang, Minat Kerja Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	Minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
4	Seftia (2023)	Pengaruh Minat, Prestasi Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 IAIN Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah	Variabel Bebas: Minat, Prestasi Belajar, Soft Skill Variabel Terikat: Kesiapan Bekerja	Minat tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan bekerja.
5	Yasinta & Aminuddin Irfani (2022)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung	Variabel Bebas: Efikasi Diri Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	Ada pengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja
6	Novita (2019)	Pengaruh Efikasi Diri, Praktek Kerja Industri dan Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa-Siswi Kelas XII SMK Bina Insan Mandiri Srengseng-Jakarta Barat	Variabel Bebas: Efikasi Diri, Praktek Kerja Industri, Kompetensi Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja

Sumber : Disajikan dari Berbagai Jurnal untuk Penelitian ini, 2024

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian guna mengetahui sejauh mana perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Adapun judul yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Perencanaan Karir, Minat Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang)”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa kondisi pasar kerja pada saat ini mengalami tingkat persaingan yang tinggi sehingga menyebabkan para pencari kerja terutama mahasiswa kesulitan mendapatkan pekerjaan baru. Menurut data BPS dalam lima tahun terakhir tercatat bahwa jumlah pengangguran terbuka dari lulusan Universitas mengalami kenaikan secara signifikan terjadi pada tahun 2021 yang mencapai 999.543 orang. Selain itu peneliti juga menemukan adanya riset gap yang menghasilkan temuan yang tidak konsisten atau bahkan bertentangan. Dari permasalahan tersebut maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: bagaimana pengaruh perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang?
2. Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang?
4. Apakah perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir, minat kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai rujukan dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kesiapan kerja.

3. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi pihak yang terkait, terutama para mahasiswa sebagai acuan dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang masalah, masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi tentang definisi kesiapan kerja, definisi perencanaan karir, definisi minat kerja dan definisi efikasi diri. Kemudian kajian penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel dan pengembangan hipotesis serta model empiris penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, pengembangan pengukuran variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi deskripsi pengumpulan data di lapangan, deskripsi umum objek/tempat penelitian, deskripsi karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi jawaban responden pada variabel penelitian, hasil uji asumsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi mengenai referensi yang digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi lampiran-lampiran dari hasil perhitungan statistik

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kesiapan Kerja

2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Pool dan Sewell dalam (Ardiasih, 2017) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan seseorang untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, pemahaman dan sifat kepribadian yang merupakan prasyarat untuk pilihan karir yang sukses. Sedangkan sikap dan karakteristik yang mempersiapkan lulusan agar sukses didunia kerja disebut kesiapan kerja menurut Caballero dalam (Erliana, 2022).

Makki (2015) berpendapat bahwa kesiapan kerja mengacu pada keterampilan, pengetahuan dan sikap yang memungkinkan lulusan baru berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi ditempat kerja pribadinya. Kesiapan kerja dimana mahasiswa memiliki *soft skill* dan peningkatan pada *soft skill* mereka. *Soft skill* yang terbentuk dari kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, tanggung jawab, kejujuran, adaptasi dan manajemen diri dapat meningkatkan kesiapan kerja yang menunjukkan bahwa mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja yang baik (Setiarini, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mengacu pada seperangkat sifat dan temperamen individu yang membuat mereka bersedia dan mampu memasuki dunia kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Stevani dalam (Baiti, 2017) menegaskan bahwa kesiapan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda yaitu faktor dari dalam dan dari luar individu. Faktor dari dalam meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, dukungan, kecerdasan, bakat, minat, dan kemandirian serta motivasi kerja dan penguasaan aspek pengetahuan. Sedangkan peran keluarga, masyarakat, sekolah, sarana prasarana, dan informasi dunia kerja serta pengalaman ketika melaksanakan praktik kerja industri merupakan faktor dari luar individu.

2.1.3 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Pool dan Sewell dalam (Ardiasih, 2017) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama yaitu:

1. Memiliki keterampilan

Keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Keterampilan ini berkarakter praktis, interpersonal dan intrapersonal, kreativitas dan inovasi, berpikir kritis dan pemecahan masalah, kolaborasi, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi.

2. Memiliki ilmu pengetahuan

Ilmu pengetahuan yang membuat pendidikan sebagai landasan teori dan memberikan kemampuan untuk menjadi ahli dibidangnya.

3. Memiliki pemahaman

Kapasitas pemahaman seseorang telah dipertahankan sebagai kunci untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapatkan kepuasan. Dengan memahami pengetahuan yang telah dipelajari seseorang dapat menilai, memproyeksikan, dan bersiap menghadapi kejadian di masa depan.

4. Memiliki atribut kepribadian

Atribut kepribadian sebagai kumpulan atribut yang mendorong seseorang untuk mengeluarkan potensi yang terbaik. Bentuk kepribadiannya meliputi etika kerja, tanggung jawab, semangat bisnis, manajemen waktu, komunikasi serta kerja tim.

2.1.4 Indikator Kesiapan Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell dalam (Ardiasih, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah bakat yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan.

2. Ilmu pengetahuan (*knowledge*)

Ilmu pengetahuan merupakan fondasi teoritis bagi pendidikan. Pendidikan yang dilandasi ilmu pengetahuan memungkinkan seseorang untuk menjadi ahli dibidangnya dan memiliki wawasan serta pengetahuan yang luas.

3. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman merupakan kunci untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapatkan kepuasan. Seseorang yang telah memahami pengetahuan akan mampu menilai, bersiap akan masa depan serta mampu mengambil keputusan.

4. Atribut kepribadian (*personal attributes*)

Atribut Kepribadian merupakan sekumpulan atribut yang mendorong seseorang untuk mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.2 Perencanaan Karir

2.2.1 Pengertian Perencanaan Karir

Karir merupakan bagian penting dalam kehidupan seseorang yang mana dijadikan tolak ukur untuk keberhasilan Wiley & Sons dalam (Lauren, 2019). Menurut Corey dalam (Sitompul, 2018) perencanaan karir adalah proses yang mencakup pilihan dan persiapan diri untuk berkarir. Frank Parsons dalam (Rosmana, 2019) menyatakan bahwa perencanaan karir sebagai suatu proses yang dilewati sebelum memilih karir.

Simamora dalam (Kasan, 2022) menyatakan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses yang memungkinkan seseorang menentukan tujuan karir dan mengambil tindakan untuk mencapainya. Setiap orang akan belajar tentang potensi dirinya selama proses perencanaan karir. Potensi tersebut meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik yang dijadikan dasar dalam memilih karir.

Berdasarkan definisi diatas, perencanaan karir dapat diartikan sebagai suatu strategi yang mempertimbangkan peluang yang dimiliki oleh para anggota organisasi sebagai individu untuk dapat melalui proses kenaikan pangkat dan jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kualifikasi dan kemampuannya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Winkel, W. S dan Hastuti dalam (Kasan, 2022) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi perencanaan karir seseorang terdiri atas dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi perencanaan karir meliputi:

- a. Nilai-nilai kehidupan, merupakan cita-cita yang ingin dijunjung tinggi seseorang.
- b. Taraf Intelegensi, merupakan kemampuan untuk pencapaian prestasi.
- c. Bakat, merupakan kemampuan yang luar biasa dalam suatu bidang kognitif, keterampilan dan seni.
- d. Minat, merupakan ketertarikan seseorang dalam bidang tertentu sehingga merasakan gembira dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan bidang tersebut.
- e. Sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang sekaligus memberikan kekhasan terhadap seseorang.
- f. Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki berhubungan dengan bidang pekerjaan serta tentang diri pribadi.
- g. Keadaan jasmani, yaitu ciri fisik yang dimiliki seseorang.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi perencanaan karir meliputi:

- a. Masyarakat, yaitu lingkungan sosial dan budaya tempat generasi muda tumbuh.
- b. Keadaan sosial ekonomi negara/daerah yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat.
- c. Taraf sosial ekonomi kehidupan keluarga yaitu tingkat pendidikan orang tua, pendapatan orang tua, status ayah dan ibu, tempat tinggal dan suku bangsa.
- d. Orang lain yang tinggal serumah selain orang tua sendiri dan kakak adik sekandung dan harapan keluarga mengenai masa depan anak akan memberikan pengaruh besar bagi anak dalam menata dan menentukan karir.
- e. Pendidikan adalah pendapat dan sikap yang dimiliki oleh tenaga pengajar dan bimbingan kepada peserta didik mengenai kedudukan, tinggi rendahnya status sosial, dan nilai-nilai dalam pekerjaan.
- f. Teman sebaya yaitu beragam pandangan dan variasi harapan mahasiswa mengenai masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- g. Tuntutan yang terkait pada masing-masing kedudukan dan pada tiap program studi.

2.2.3 Aspek-Aspek Perencanaan Karir

Frank Parsons dalam (Kasan, 2022) menyatakan bahwa aspek-aspek yang harus dicapai dalam menyusun perencanaan karir adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan dan pemahaman diri

Ini adalah pengetahuan dan pemahaman yang berhubungan dengan sumber daya yang ada dalam diri individu, minat, bakat, cita-cita, dan nilai-nilai kehidupan.

b. Pengetahuan dan pemahaman berkaitan dengan dunia kerja/pendidikan lanjutan

Ini adalah pengetahuan yang berhubungan dengan ketentuan dan keadaan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

c. Penalaran realistis antara pengetahuan dan pemahaman diri dengan dunia kerja/pendidikan lanjutan

Hal ini berarti kemampuan untuk memahami realitas ketika mengatur atau memilih program studi atau jalur karir yang menyeimbangkan pengetahuan dan kesadaran diri yang ada dengan peluang untuk mendapatkan pendidikan lanjutan atau pekerjaan.

2.2.4 Indikator Perencanaan Karir

Peneliti menggunakan indikator perencanaan karir menurut Zlate Antoniu dalam (Irsu, 2022) sebagai berikut:

1. Penilaian diri (*self assesment*)

Suatu penilaian terhadap dirinya sendiri yang berkaitan dengan status, proses, dan tingkat pencapaian kompetensi.

2. Mencari peluang kesempatan (*exploring opportunities*)

Seseorang berusaha mengumpulkan dan mencari peluang kesempatan karier, mencari informasi terkait perguruan tinggi dan peluang pekerjaan.

3. Membuat keputusan dan menetapkan tujuan (*making decisions and setting goals*)

Mengambil keputusan dan menetapkan tujuan, yang mencakup tujuan untuk waktu yang lama maupun dalam waktu singkat.

4. Perencanaan (*planning*)

Proses merencanakan tindakan atau kegiatan yang akan dilakukan dimasa mendatang dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

5. Mengejar tujuan prestasi (*persuit of achievement*)

Suatu tindakan yang perlu dilakukan agar seseorang dapat mencapai tujuan yang sudah di tetapkan.

2.3 Minat Kerja

2.3.1 Pengertian Minat Kerja

Menurut Yuniyanti (2021) minat kerja adalah kondisi psikologis individu yang menjadi dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Ketertarikan yang tinggi terhadap sesuatu merupakan aset penting

dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Yusuf dalam (Mustari, 2021) mendefinisikan minat kerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memilih sejauh mana dirinya terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas. Achyani (2019) mengungkapkan bahwa minat kerja adalah motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam bekerja guna mewujudkan cita-cita dan tujuan.

Berdasarkan beberapa sudut pandang di atas, maka dapat dikatakan bahwa minat kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk mempunyai kesempatan kerja dan kedudukan tertentu yang sesuai dengan sifat dan kepribadiannya. Seseorang akan terdorong untuk siap bekerja jika mempunyai minat yang kuat terhadap profesinya, sehingga merangsang rasa minat dan harapan terhadap karirinya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja

Kartini dalam (Maikaningrum, 2016) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi minat kerja terbagi menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang diakibatkan oleh pengaruh rangsangan dari dalam diri individu. Faktor intrinsik sebagai pendorong minat dalam pekerjaan antara lain:

a. Kebutuhan akan masa depan

Manusia dapat bertahan apabila mampu memenuhi kebutuhannya. Seseorang dapat memenuhi biaya hidupnya dengan bekerja dan menghasilkan uang.

b. Harga diri

Mengingat kapasitas akal, pikiran dan emosinya manusia dianggap sebagai makhluk paling mulia ketika diciptakan. Oleh sebabnya manusia layak mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari orang lain.

c. Perasaan senang

Perasaan senang adalah suatu kondisi hati atau peristiwa mental individu baik perasaan senang ataupun sedih.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang diakibatkan oleh pengaruh rangsangan dari luar diri individu. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi minat bekerja antara lain:

a. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan faktor yang memberikan efek besar terbentuknya karakter diri yang didalamnya diperankan oleh ayah, ibu dan anak.

b. Lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat adalah lingkungan diluar keluarga baik wilayah dari tempat tinggal maupun tempat lain.

c. Peluang

Peluang adalah kesempatan seseorang yang dilakukan atas keinginan dan harapan. Peluang yang diberikan dari pekerjaan akan

mengakibatkan seseorang untuk mengambil kesempatan tersebut atas minatnya.

Dari penjelasan diatas, maka disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat kerja adalah faktor dorongan dari dalam diri individu dan dari luar individu.

2.3.3 Indikator Minat Kerja

Hartono dalam (Suyanto, 2019) mengungkapkan bahwa indikator yang digunakan dalam minat kerja sebagai berikut:

1. Perhatian

Seseorang yang memiliki minat pastinya akan lebih perhatian terhadap objek yang akan diminatinya. Mereka akan meningkatkan perhatiannya dengan cara membaca iklan lowongan pekerjaan.

2. Perasaan senang

Perasaan senang biasanya disertai dengan munculnya minat. Seseorang yang suka terhadap pekerjaannya tentu akan menumbuhkan minat untuk bekerja.

3. Keinginan

Seseorang yang memiliki keinginan atas sesuatu namun tidak ada tindakan yang nyata.

4. Kemauan

Impian atau harapan yang ingin menjadi nyata. Impian tersebut nantinya akan mendorong seseorang untuk bertindak secara nyata.

2.4 Efikasi Diri

2.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Fitriyah, 2019) mengungkapkan efikasi diri sebagai keyakinan pada diri sendiri dalam mengambil sebuah tindakan untuk menghadapi situasi guna mencapai hasil yang diinginkan. Baron dan Byrne dalam (Widyaningrum, 2021) mengartikan efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensi dirinya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan atau melewati tantangan. Nur Syamsu dkk., (2019) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk melakukan tindakan tertentu. Wijaya (2021) menjelaskan efikasi diri merupakan penilaian individu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas dalam kondisi tertentu.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan harapan untuk pencapaian hasil tertentu, mengatasi tantangan dan memberi manfaat bagi dirinya sendiri guna memenuhi tuntutan situasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura dalam (Dewi, 2020) menyatakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi efikasi diri pada diri individu adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman menguasai sesuatu

Sumber efikasi diri yang paling signifikan adalah pengalaman menguasai sesuatu yaitu kinerja sebelumnya, kinerja yang sukses umumnya akan meningkatkan ekspektasi terhadap kemampuan seseorang.

b. Modeling sosial

Permodelan sosial didasarkan pada pengalaman tidak langsung, secara umum pengaruhnya terhadap peningkatan efikasi diri tidak sebesar pengaruhnya terhadap kinerja pribadi, namun sangat signifikan bila diamati penurunan efikasi diri.

c. Persuasi sosial

Dampak dari sumber ini sangat terbatas, dalam kondisi yang sesuai persuasi orang lain dapat meningkatkan dan menurunkan efikasi diri.

d. Kondisi fisik dan emosional

Ketika seseorang mengalami tingkat ketakutan dan kecemasan yang tinggi, atau tingkat stres yang tinggi dan memiliki ekspektasi yang rendah terhadap efektivitas, emosi yang kuat cenderung mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan diatas terlihat jelas bahwa pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri.

2.4.3 Dimensi Efikasi Diri

Bandura dalam (Wohon, 2019) mengungkapkan bahwa efikasi diri terdiri dari tiga aspek yaitu:

a. Tingkatan (*level*)

Dimensi ini kaitannya dengan tingkat kesulitan tugas dimana seseorang merasa mampu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Seseorang akan memilih kepribadian yang dirasa mampu untuk mencapainya dan menghindari kepribadian diluar batas kemampuan.

b. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini kaitannya dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai suatu yang diinginkan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih bersemangat dalam mewujudkan keinginannya, sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah maka mudah menyerah apabila keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya.

c. Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini kaitannya dengan perilaku dimana seseorang menunjukan rasa percaya diri dalam kemampuan mereka. Apakah ada keterbatasan antara aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang beragam.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari efikasi diri adalah tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*) dan generalisasi (*generality*).

2.4.4 Indikator Efikasi Diri

Bandura dalam (Violinda, 2023) mengungkapkan bahwa indikator yang digunakan dalam efikasi diri adalah sebagai berikut:

1. Tingkatan (*level*), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu.
2. Kekuatan (*strength*), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya.
3. Generalisasi (*generality*), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya.

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Mengevaluasi penelitian sebelumnya atau melakukan tinjauan pustaka merupakan langkah penting dalam proses penelitian. Ini mencakup analisis mendalam terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan pada topik terkait. Berikut beberapa jurnal yang dihasilkan dari penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Sumber Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Temuan
1	Rahmawati & Ahmad (2021)	Variabel Bebas: - Efikasi Diri - Minat Kerja - Bimbingan Karir Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Statistik deskriptif	1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. 2. Terdapat pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja. 3. Terdapat pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan. 4. Terdapat pengaruh efikasi diri, minat kerja

				dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja secara simultan.
2	Mentari & Musoli (2021)	Variabel Bebas: - Perencanaan Karir - Efikasi Diri Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara perencanaan karir terhadap kesiapan kerja. 2. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja. 3. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja.
3	Susilowati & Fauzan (2022)	Variabel Bebas: - Efikasi Diri - Perencanaan Karir Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja Variabel Moderasi: Layanan Informasi Karir	Model regresi kuasi moderasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. 2. Perencanaan karir tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. 3. Layanan informasi karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. 4. Layanan informasi karir tidak memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. 5. Layanan informasi karir tidak memoderasi pengaruh perencanaan karir terhadap kesiapan kerja.
4	Gohae (2020)	Variabel Bebas: - Pengalaman Magang - Minat Kerja Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat kerja dan pengalaman magang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. 2. Minat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

				kesiapan kerja. 3. Pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
5	Putri Irna Amalia & Indri Murniawaty (2020)	Variabel Bebas: - Pendidikan - Kewirausahaan - Efikasi Diri - Minat Kerja Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Regresi berganda	1. Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan kewirausahaan terhadap kesiapan kerja. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. 3. Ada pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja. 4. Ada pengaruh secara simultan antara pendidikan kewirausahaan, efikasi diri dan minat kerja terhadap kesiapan kerja.
6	Mustari & Armanu (2021)	Variabel Bebas: - Pengalaman Magang - Minat Kerja Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Regresi linear berganda	1. Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 2. Minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 3. Pengalaman magang dan minat kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
7	Yasinta & Aminuddin Irfani (2022)	Variabel Bebas: - Efikasi Diri Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Analisis deskriptif dan verifikatif	1. Ada pengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja.
8	Novita (2019)	Variabel Bebas : - Efikasi Diri - Praktek Kerja Industri - Kompetensi	Analisis deskriptif	1. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. 2. Praktek kerja industri berpengaruh positif dan

		Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja		signifikan terhadap kesiapan kerja. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
9	Ambarwati (2022)	Variabel Bebas : - Keaktifan Berorganisasi - Perencanaan Karir Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Uji pre test	1. Keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja. 2. Perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja. 3. Keaktifan berorganisasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
10	Simanjuntak (2023)	Variabel Bebas: - Perencanaan Karir - Efikasi Diri Variabel Terikat: - Kesiapan Kerja	Regresi linear berganda	1. Secara parsial perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 2. Secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. 3. Secara simultan perencanaan karir dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Sumber : Disajikan dari Berbagai Jurnal untuk Penelitian ini, 2024

2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja

Pencapaian kesuksesan dalam karir tidak bisa didapatkan secara instan melainkan diperlukan perencanaan yang matang sebelum terjun ke dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki rencana karir akan terus mengasah skill keterampilan mereka, lingkungan dan memilih karir yang sesuai dengan *passion*. Simamora dalam (Kasan, 2022) mendefinisikan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses yang

memungkinkan seseorang menentukan tujuan karir dan mengambil tindakan untuk mencapainya. Setiap orang akan belajar tentang potensi dirinya selama proses perencanaan karir. Potensi tersebut meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik yang dijadikan dasar dalam memilih karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mentari (2021) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir dengan kesiapan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2023) diperoleh hasil bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain oleh Ambarwati (2022) menunjukkan hasil bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian diatas dan diperkuat penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1: Perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja

2.6.2 Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Minat kerja merupakan faktor penting dalam menentukan jenis pekerjaan yang akan dipilih mahasiswa setelah lulus. Minat kerja dapat membantu mahasiswa untuk menemukan karir yang sesuai dengan potensi dan kemampuan mereka. Yuniyanti (2021) mendefinisikan minat kerja adalah kondisi psikologis individu yang menjadi dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Latif (2017) mengungkapkan minat kerja seseorang akan menentukan sejauh mana partisipasinya

dalam suatu kegiatan. Tingkat minat dan perhatian seseorang terhadap suatu pekerjaan mencerminkan tingkat kepeduliannya terhadap pekerjaan tersebut. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diminati, seseorang perlu termotivasi oleh pekerjaannya. Jika seseorang memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang diminati, maka orang tersebut cenderung akan menyiapkan diri dengan matang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gohae (2020) menunjukkan hasil bahwa minat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Amalia (2020) diperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja dengan kesiapan kerja. Penelitian lain memperkuat yang dilakukan oleh Mustari (2021) menunjukkan hasil bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian diatas dan diperkuat penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis kedua yaitu:

H2 : Minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja

2.6.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensi dirinya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan atau melewati tantangan Baron dan Byrne dalam (Widyaningrum, 2021). Dunia kerja tidak bisa disamakan dengan

dunia kampus. Tuntutan dan tekanan pada dunia kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan dunia kampus. Sebabnya, mahasiswa perlu memiliki efikasi diri yang tinggi untuk dapat menghadapi tuntutan dan tekanan tersebut. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung akan siap untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian sejalan dengan penelitian Susilowati & Fauzan (2022) diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain didukung oleh Yasinta (2022) dengan hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian diatas dan diperkuat penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis ketiga yaitu:

H3 : Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja

2.6.4 Pengaruh Perencanaan Karir, Minat Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan memasuki dunia kerja merupakan kemampuan individu untuk memahami dirinya sendiri, termasuk keahlian dan bakat yang dimiliki serta untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Menurut Pool dan Sewell dalam (Ardiasih, 2017) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan seseorang untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, pemahaman dan sifat

kepribadian yang merupakan prasyarat untuk pilihan karir yang sukses. Adapun definisi perencanaan karir menurut Corey dalam (Sitompul, 2018) adalah proses yang mencakup pilihan dan persiapan diri untuk berkarir. Kemudian minat kerja diartikan sebagai kondisi psikologis individu yang menjadi dorongan untuk mencapai hasil yang optimal (Yuniyanti, 2021). Sehingga dapat dikatakan bahwa individu dengan perencanaan karir yang baik, minat kerja yang tinggi dan efikasi diri yang kuat akan lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Berbagai penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang variabel perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ambarwati (2022) menunjukkan hasil bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian penelitian oleh Mustari (2021) dengan hasil bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain juga dilakukan Susilowati & Fauzan (2022) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian diatas dan diperkuat penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis keempat yaitu:

H4 : Perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja

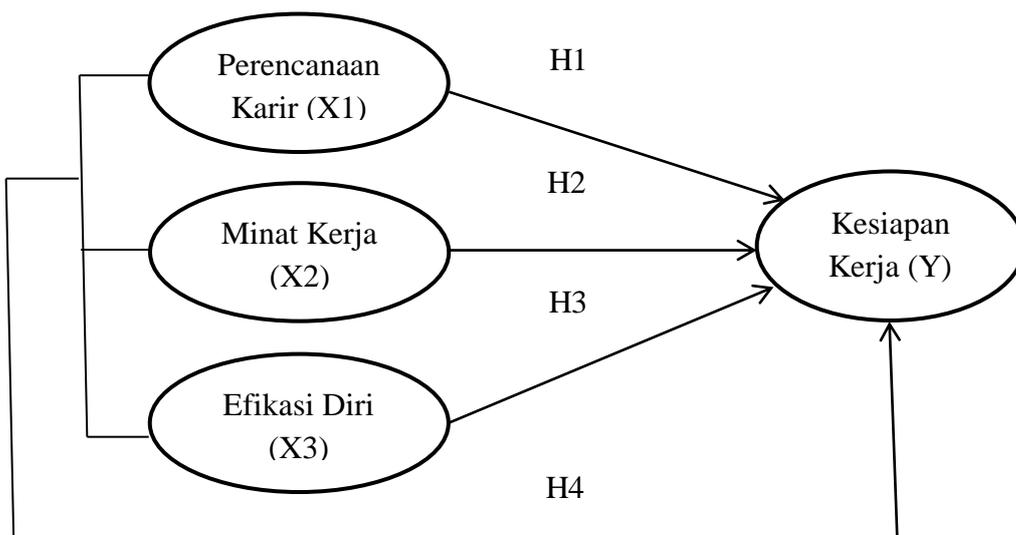
2.7 Model Empiris Penelitian

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa studi empiris adalah metode penelitian yang berusaha untuk menyelidiki keterkaitan antara variabel yang diteliti dalam situasi sebenarnya atau dunia nyata. Pada tahap awal studi, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dijelaskan secara teoritis.

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti membuat kerangka berfikir yang membahas tentang perencanaan karir (X1), minat kerja (X2), efikasi diri (X3) dan kesiapan kerja (Y).

Gambar 2. 1

Pengembangan Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan untuk Studi ini, 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2019) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif adalah analisis data dengan bentuk angka dan diolah dengan metode statistika. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode kuantitatif menggunakan pendekatan kausal atau bersifat sebab dan akibat untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri, sedangkan variabel terikat adalah kesiapan kerja.

3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generik yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang.

Tabel 3. 1
Jumlah mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang

No	Universitas	Jumlah
1.	Universitas Islam Sultan Agung	14.786
2.	Universitas Semarang	11.164
3.	Universitas Muhammadiyah Semarang	13.026
4.	Universitas PGRI Semarang	8.418
5.	Universitas Dian Nuswontoro	13.468
6.	Universitas Stikubank	1.955
	Total	62.813

Sumber: PPDIKTI Tahun 2023

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Jika terdapat populasi yang besar dan tidak mungkin mempelajari setiap anggota populasi melalui penelitian. Maka sampel yang diambil dari populasi harus mewakili.

Sampel penelitian ini terdiri dari mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{62.813}{1 + 62.813(0,1)^2}$$

$$n = \frac{62.813}{1 + 628,13}$$

$$n = \frac{62.813}{629,13}$$

$$n = 99,8$$

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 99 responden, yang kemudian dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa non probability sampling suatu strategi pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Dari beberapa metode teknik non probability sampling penulis memilih sampel dengan menggunakan pendekatan purposive sampling. Sugiyono (2019) berpendapat bahwa purposive sampling merupakan suatu metode pemilihan sumber data dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Penulis menggunakan teknik purposive sampling dengan alasan karena tidak semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Mahasiswa sebanyak 100 orang yang dijadikan sampel hanya jika mereka memenuhi persyaratan, yaitu mahasiswa yang memasuki semester akhir dan telah mempelajari banyak teori dimasa perkuliahan dengan tujuan

agar bersiap dalam mengambil keputusan untuk masa depan ketika memasuki dunia kerja.

3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam pengembangan pengukuran variabel penelitian, terdapat serangkaian pernyataan atau item yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner pada saat penelitian berlangsung.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional dan Indikator pada Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kesiapan Kerja	Kemampuan seseorang untuk memilih kemampuan, pengetahuan, dan sifat kepribadian yang merupakan prasyarat untuk pilihan karir yang sukses.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Ilmu pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Pemahaman (<i>understanding</i>) 4. Atribut kepribadian (<i>personal attributes</i>) <p>Sumber: Pool dan Sewell dalam (Ardiasih, 2017)</p>
Perencanaan Karir	Proses yang memungkinkan seseorang menentukan tujuan karir dan mengambil tindakan untuk mencapainya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian diri (<i>self assesment</i>) 2. Mencari peluang kesempatan (<i>exploring opportunities</i>) 3. Membuat keputusan dan penetapan tujuan (<i>making decisions and setting goals</i>) 4. Perencanaan (<i>planning</i>) 5. Mengejar tujuan prestasi (<i>persuit of achievement</i>) <p>Sumber: Zlate Antoniu dalam (Irsu, 2022)</p>
Minat Kerja	Kondisi psikologis individu yang menjadi dorongan untuk mencapai hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian 2. Kesenangan 3. Keinginan 4. Kemauan <p>Sumber: Hartono dalam (Suyanto, 2019)</p>
Efikasi Diri	Keyakinan pada diri sendiri dalam mengambil sebuah tindakan untuk menghadapi situasi guna mencapai hasil yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatan (<i>level</i>) 2. Kekuatan (<i>strength</i>) 3. Generalisasi (<i>generality</i>) <p>Sumber: Bandura dalam (Violinda, 2023)</p>

Sumber : Diadopsi dari Penelitian Terdahulu untuk Studi ini, 2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan harapan dapat dijawab. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka ataupun tertutup yang sebelumnya sudah diputuskan oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Setiap item pernyataan dalam kuesioner mempunyai tingkat pengukuran yang diwakili oleh poin 1 sampai dengan 5 pada skala likert. Jawaban responden pada tiap item kuesioner memiliki nilai dimana nilai 1 berarti sangat tidak setuju dan nilai 5 berarti sangat setuju. Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert.

Tabel 3. 3
Skala Model Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif melibatkan penjelasan mengenai karakteristik penelitian, responden yang terlibat dan data yang dikumpulkan. Selanjutnya dilakukan pembahasan secara deskriptif yang hasilnya biasanya disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, juga perhitungan statistik seperti modus, median, mean, desil, persentil, rata-rata, standar deviasi dan persentase.

3.5.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Standar dalam uji validitas apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item kuesioner dikatakan valid. Sedangkan apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur seberapa konsisten suatu kuesioner yang merupakan dari indikator variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten (Ghozali, 2018). Dalam uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$, maka item kuesioner dinyatakan reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu nilai residual dari hasil regresi terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilihat dari grafik Normal P-P Plot. Jika titik-titik mendekati atau rapat pada garis lurus maka data terdistribusi normal, sedangkan jika titik-titik menjauhi garis maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah diantara variabel independen terdapat model regresi terjadi kolerasi yang tinggi (Ghozali, 2018). Pada uji multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $<0,10$ dan atau nilai VIF >10 maka terjadi multikolinearitas, sedangkan apabila nilai tolerance $>0,10$ dan atau nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya kolerasi antar variabel terikat ataupun variabel bebas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar Scatterplot. Jika titik-titik dalam gambar menyebar secara acak dan tidak membentuk pola alur tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut (Ghozali, 2018) regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu variabel perencanaan karir (X1) minat kerja (X2), efikasi diri (X3) dan satu variabel terikat yaitu variabel kesiapan kerja (Y) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kesiapan Kerja

a : Koefisien Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Perencanaan Karir

X2 : Minat Kerja

X3 : Efikasi Diri

e : Kesalahan

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Hipotesis diterima jika terbukti nilai t_{hitung}

$> t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (F)

Uji F menunjukkan hubungan semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Pada uji F pengambilan keputusan terbukti jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Namun, hipotesis ditolak jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat meningkat jika nilai R^2 mendekati 1 dan variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat apabila nilai R^2 sama dengan 0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan

Penelitian ini ditunjukkan kepada mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara online menggunakan google form. Kuesioner yang digunakan merupakan hasil adopsi dari beberapa penelitian sebelumnya yang mewakili variabel bebas dan variabel terikat yang sama dengan peneliti. Dalam penelitian ini jumlah pernyataan yang digunakan sebanyak 32 pernyataan diantaranya perencanaan karir 10 pernyataan, minat kerja 8 pernyataan, efikasi diri 6 pernyataan, dan kesiapan kerja 8 pernyataan.

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 16 Februari sampai 30 April 2024. Penyebaran dilakukan secara online kepada mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 100 responden yang semuanya memenuhi syarat pengolahan data. Berikut hasil penyebaran data ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Penyebaran Kuesioner	100	100%
Kuesioner yang diterima	100	100%
Kuesioner yang diolah	100	100%

Sumber: Data Primer 2024

4.2 Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Universitas Swasta yang berada di Kota Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang terdiri dari UNISSULA sebanyak 24 responden, USM sebanyak 26 responden, UNIMUS sebanyak 11 responden, UPGRIS sebanyak 18 responden, UDINUS sebanyak 13 responden dan UNISBANK sebanyak 8 responden.

4.3 Hasil Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didapatkan dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	16	16%
2.	Perempuan	84	84%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan persentase 100%. Dari hasil menunjukkan responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dimana responden laki-laki hanya 16 responden dengan persentase 16%, sedangkan perempuan sebanyak 84 responden dengan persentase 84%.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas

Berikut hasil dari karakteristik responden berdasarkan Universitas yang didapatkan dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas

No	Universitas	Frekuensi	Persentase
1.	UNISSULA	24	24%
2.	USM	26	26%
3.	UNIMUS	11	11%
4.	UPGRIS	18	18%
5.	UDINUS	13	13%
6.	UNISBANK	8	8%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan Universitas secara keseluruhan berjumlah 100 responden dengan persentase 100% yang terdiri dari Universitas Swasta di Kota Semarang sebagai objek penelitian diantaranya yaitu UNISSULA sebanyak 24 responden dengan persentase 24%, USM sebanyak 26 responden dengan persentase 26%, UNIMUS sebanyak 11 responden dengan persentase 11%, UPGRIS sebanyak 18 responden dengan persentase 18%, UDINUS sebanyak 13 responden dengan persentase 13% dan UNISBANK sebanyak 8 responden dengan persentase 8%. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa responden yang paling banyak diperoleh dari mahasiswa USM yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase 26%.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan Program Studi yang didapatkan dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

No	Program Studi	Frekuensi	Persentase
1.	Pendidikan Ekonomi	3	3%
2.	Teknologi Pangan	3	3%
3.	Bimbingan dan Konseling	1	1%
4.	PJKR	1	1%
5.	Manajemen	32	32%
6.	Pendidikan Guru Sekolah Dasar	2	2%
7.	Pendidikan Matematika	2	2%
8.	Pendidikan Bahasa Inggris	2	2%
9.	Akuntansi	13	13%
10.	Teknik Pertanian	1	1%
11.	Ilmu Hukum	6	6%
12.	Teknik Informatika	6	6%
13.	Psikologi	2	2%
14.	Teknik Sipil	3	3%
15.	Keperawatan	5	5%
16.	Farmasi	1	1%
17.	Statistika	2	2%
18.	Teknik Elektro	1	1%
19.	Ilmu Gizi	2	2%
20.	Kebidanan	1	1%
21.	Ilmu Komunikasi	10	10%
22.	Sistem Informasi	1	1%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan Program Studi secara keseluruhan berjumlah 100 responden dengan persentase 100% diantaranya yaitu Pendidikan Ekonomi sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, Teknologi Pangan sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, Bimbingan dan Konseling sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, PJKR sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, Manajemen sebanyak 32 responden dengan persentase 32%, Pendidikan Guru Sekolah Dasar sebanyak 2 responden dengan persentase 2%, Pendidikan Matematika sebanyak 2 responden dengan

persentase 2%, Pendidikan Bahasa Inggris sebanyak 2 responden dengan persentase 2% , Akuntansi sebanyak 13 responden dengan persentase 13%, Teknik Pertanian sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, Ilmu Hukum sebanyak 6 responden dengan persentase 6%, Teknik Informatika sebanyak 6 responden dengan persentase 6%, Psikologi sebanyak 2 responden dengan persentase 2%, Teknik Sipil sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, Keperawatan sebanyak 5 responden dengan persentase 5%, Farmasi sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, Statistika sebanyak 2 responden dengan persentase 2%, Teknik Elektro sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, Ilmu Gizi sebanyak 2 responden dengan persentase 2%, Kebidanan sebanyak 1 responden dengan persentase 1%, Ilmu Komunikasi sebanyak 10 responden dengan persentase 10% dan Sistem Informasi sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat semester yang didapatkan dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

No	Semester	Frekuensi	Persentase
1.	Semester 6	18	18%
2.	Semester 7	10	10%
3.	Semester 8	72	72%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan tingkat semester secara keseluruhan berjumlah 100 responden dengan persentase 100% yang terdiri dari semester 6 sebanyak 18 responden dengan persentase 18%, semester 7 sebanyak 10 responden dengan persentase 10% dan semester 8 sebanyak 72 responden dengan persentase 72%.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner peneliti melakukan analisis data dengan beberapa uji yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu bab 3. Adapun hasil data yang diperoleh peneliti dapat dilihat dibawah ini:

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dikatakan valid apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai r_{tabel} dihitung menggunakan rumus yaitu $df = n-2$ (n adalah jumlah sampel/data). Dalam penelitian ini menggunakan 100 responden, maka dapat diperoleh dengan rumus $df = 100-2 = 98$ dengan signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,196. Berikut hasil dari perhitungan statistik uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PERENCANAAN KARIR (X1)	PK 1	0,528	0,196	Valid
	PK 2	0,643		Valid
	PK 3	0,356		Valid
	PK 4	0,566		Valid
	PK 5	0,695		Valid
	PK 6	0,647		Valid
	PK 7	0,719		Valid
	PK 8	0,815		Valid
	PK 9	0,706		Valid
	PK 10	0,466		Valid
MINAT KERJA (X2)	MK 1	0,625	0,196	Valid
	MK 2	0,710		Valid
	MK 3	0,669		Valid
	MK 4	0,745		Valid
	MK 5	0,613		Valid
	MK 6	0,567		Valid
	MK 7	0,678		Valid
	MK 8	0,743		Valid
EFIKASI DIRI (X3)	ED 1	0,670	0,196	Valid
	ED 2	0,580		Valid
	ED 3	0,769		Valid
	ED 4	0,698		Valid
	ED 5	0,722		Valid
	ED 6	0,703		Valid
KESIAPAN KERJA (Y)	KK 1	0,547	0,196	Valid
	KK 2	0,713		Valid
	KK 3	0,769		Valid
	KK 4	0,764		Valid
	KK 5	0,506		Valid
	KK 6	0,598		Valid
	KK 7	0,688		Valid
	KK 8	0,653		Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Perencanaan Karir (X1), Minat Kerja (X2), Efikasi Diri (X3) dan Kesiapan Kerja (Y) diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka semua item kuesioner dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur seberapa konsisten suatu kuesioner yang merupakan dari indikator variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka item kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut hasil dari perhitungan statistik uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Keterangan
Perencanaan Karir	0,814	Reliabel
Minat Kerja	0,805	Reliabel
Efikasi Diri	0,775	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,800	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa Perencanaan Karir (X1), Minat Kerja (X2), Efikasi Diri (X3) dan Kesiapan Kerja (Y) menghasilkan Cronbach Alpha $> 0,6$ maka semua item kuesioner dinyatakan reliabel.

4.5 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian

Berikut ditunjukkan tabel dari perhitungan statistik deskriptif jawaban responden pada variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Jawaban Responden pada Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Karir	100	21	50	40.08	4.817
Minat Kerja	100	21	40	35.35	3.588
Efikasi Diri	100	18	30	25.35	2.776
Kesiapan Kerja	100	19	40	33.85	3.707
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel perencanaan karir (X1) terdapat 100 responden. Pada variabel perencanaan karir (X1) diperoleh hasil minimal jawaban responden adalah 2 yang artinya tidak setuju dan maksimal jawaban responden 5 yang artinya sangat setuju. Sedangkan untuk mean atau rata-rata jawaban responden adalah 4 yang artinya setuju. Ini berarti bahwa secara keseluruhan responden cenderung memberikan nilai yang relatif tinggi untuk perencanaan karir mereka dengan standar deviasi sebesar 4.817.

Pada variabel minat kerja (X2) terdapat 100 responden dengan diperoleh hasil minimal jawaban responden adalah 2 yang artinya tidak setuju dan maksimal jawaban responden 4 yang artinya setuju. Sedangkan untuk mean atau rata-rata jawaban responden adalah 3 yang artinya kurang setuju. Ini berarti bahwa secara keseluruhan tingkat minat kerja responden cenderung masih rendah dengan standar deviasi sebesar 3,588.

Pada variabel efikasi diri (X3) terdapat 100 responden dengan diperoleh hasil minimal jawaban responden adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju dan maksimal jawaban responden 3 yang artinya kurang setuju. Sedangkan untuk mean atau rata-rata jawaban responden adalah 2 yang artinya tidak setuju. Ini berarti bahwa secara keseluruhan responden memiliki tingkat efikasi diri yang rendah dengan standar deviasi sebesar 2,776.

Pada variabel kesiapan kerja (Y) terdapat 100 responden dengan diperoleh hasil minimal jawaban responden adalah 1 yang artinya sangat tidak setuju dan maksimal jawaban responden 4 yang artinya setuju. Sedangkan

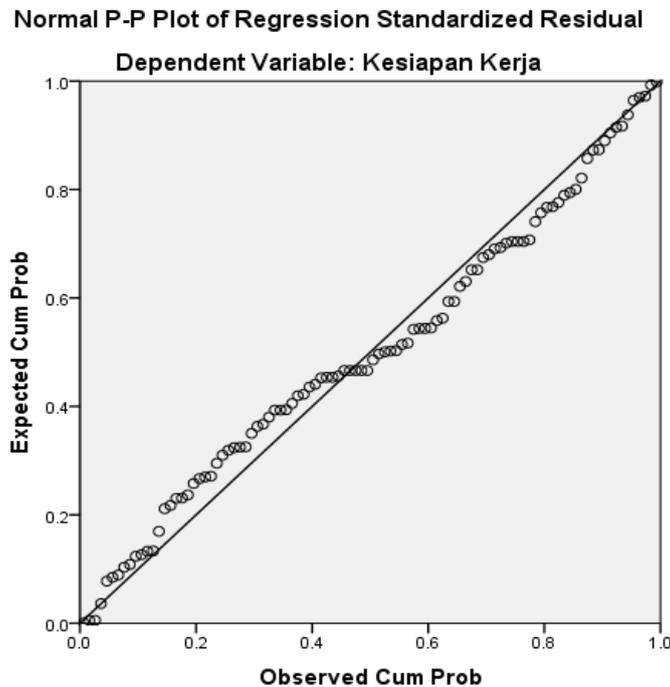
untuk rata-rata atau mean jawaban responden adalah 3 yang artinya kurang setuju. Ini berarti bahwa secara keseluruhan tingkat kesiapan kerja responden cenderung masih rendah dengan standar deviasi sebesar 3,707.

4.6 Hasil Uji Asumsi

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu nilai residual dari hasil regresi terdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik Normal P-P Plot. Jika titik-titik mendekati atau rapat pada garis lurus maka data terdistribusi normal. Berikut gambar dari hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik mendekati atau rapat pada garis lurus maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah diantara variabel independen terdapat model regresi terjadi kolerasi yang tinggi. Pada uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil dari perhitungan statistik uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perencanaan Karir	.665	1.504
	Minat Kerja	.480	2.083
	Efikasi Diri	.491	2.037

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.9 nilai tolerance dari Perencanaan Karir adalah 0,665 dan nilai VIF adalah 1,504. Karena nilai tolelance dari Perencanaan Karir lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas tersebut.
2. Berdasarkan tabel 4.9 nilai tolerance dari Minat Kerja adalah 0,480 dan nilai VIF adalah 2,083. Karena nilai tolerance dari Minat Kerja

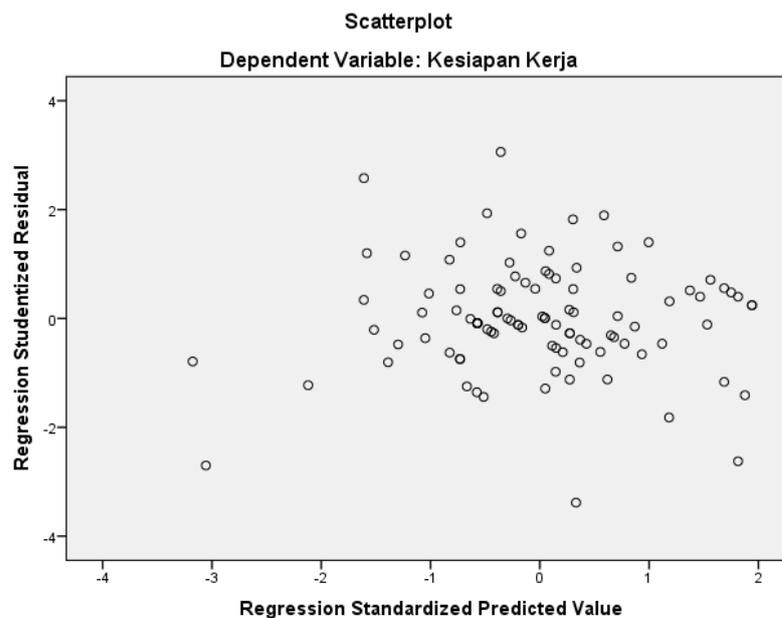
lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas tersebut.

3. Berdasarkan tabel 4.9 nilai tolerance dari Efikasi Diri adalah 0,491 dan nilai VIF adalah 2,037. Karena nilai tolerance dari Efikasi Diri lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas tersebut.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya kolerasi antar variabel terikat ataupun variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar Scatterplot. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola alur tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut gambar dari hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola alur tertentu. Sehingga disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.1 Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu variabel perencanaan karir (X1), minat kerja (X2), efikasi diri (X3) dan satu variabel terikat yaitu variabel kesiapan kerja (Y). Berikut hasil dari pengujian statistik uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.250	2.572		1.263	.209
Perencanaan Karir	.183	.061	.237	3.014	.003
Minat Kerja	.269	.096	.260	2.805	.006
Efikasi Diri	.543	.123	.407	4.434	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS,2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui hasil uji regresi linear berganda dianalisis dalam bentuk persamaan regresi linear berganda untuk tiga variabel bebas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,250 + 0,183X_1 + 0,269X_2 + 0,543X_3 + e$$

1. Pada rumus ini nilai konstanta adalah 3,250. Dengan kata lain jika variabel perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri memiliki nilai nol, maka nilai dari variabel kesiapan kerja adalah 3,250.
2. Koefisien regresi variabel perencanaan karir (X1) adalah 0,183. Ini artinya bahwa meningkatnya variabel perencanaan karir (X1) maka variabel kesiapan kerja (Y) meningkat sebesar 0,183.
3. Koefisien regresi variabel minat kerja (X2) adalah 0,269. Ini artinya bahwa meningkatnya variabel minat kerja (X2) maka variabel kesiapan kerja (Y) meningkat sebesar 0,269.
4. Koefisien regresi variabel efikasi diri (X3) adalah 0,543. Ini artinya bahwa meningkatnya variabel efikasi diri (X3) maka variabel kesiapan kerja (Y) meningkat sebesar 0,543.

4.7.2 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mencari nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan rumus yaitu $df = n - k - 1$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel bebas). Maka $df = 100 - 3 - 1 = 96$ dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,984. Berikut hasil dari pengujian statistik uji t sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.250	2.572		1.263	.209
Perencanaan Karir	.183	.061	.237	3.014	.003
Minat Kerja	.269	.096	.260	2.805	.006
Efikasi Diri	.543	.123	.407	4.434	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui hasil uji t sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir

Perencanaan Karir memiliki nilai t_{hitung} 3,014 dengan nilai t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Maka H1 diterima yang berarti variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

2. Minat Kerja

Minat kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,805 dengan nilai t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} 2,805 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Maka H2 diterima yang berarti variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki nilai t_{hitung} 4,434 dengan nilai t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} 4,434 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H3

diterima yang berarti variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

4.7.3 Uji Simultan (F)

Uji F menunjukkan hubungan semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Pada uji F pengambilan keputusan terbukti jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mencari nilai F_{tabel} dapat dilihat dari tabel statistik yaitu dengan rumus $df1 = k-1$ (k adalah jumlah keseluruhan variabel x atau y) maka diperoleh $df1 = 4-1=3$. Selanjutnya pada $df2 = n-k$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah keseluruhan variabel x atau y) maka diperoleh $df2 = 100-4 = 96$ dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga nilai F_{tabel} yaitu 2,70. Berikut hasil dari pengujian statistik uji F sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.390	3	273.797	48.733	.000 ^b
	Residual	539.360	96	5.618		
	Total	1360.750	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Minat Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 48,733 >$ dari $F_{tabel} 2,70$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang artinya perencanaan karir, minat

kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

4.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat meningkat jika nilai R^2 mendekati 1 dan variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat apabila nilai R^2 sama dengan 0. Berikut hasil dari pengujian statistik uji koefisien determinasi R sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.591	2.370

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui hasil uji koefisien determinasi R dari penelitian ini diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri sebesar 59,1% sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang memenuhi kriteria untuk menjadi sampel. Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka H_1 diterima yang berarti variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki perencanaan yang tinggi maka akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi, karena dengan perencanaan karir yang tinggi akan mampu mengembangkan karir yang sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan karir dimasa depan dengan pengetahuan yang diperoleh selama masa kuliah sehingga mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mentari (2021) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir dengan kesiapan kerja. Kemudian penelitian oleh Simanjuntak (2023) menyatakan bahwa perencanaan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain juga dilakukan Ambarwati (2022) menunjukkan hasil bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

2. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 2,805 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Maka H_2 diterima yang berarti variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki minat kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Adanya minat kerja yang kuat akan membuat mahasiswa lebih termotivasi untuk belajar dan meningkatkan kemampuannya dalam bidang yang diminati sehingga membuat mahasiswa siap untuk memasuki dunia kerja. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gohae (2020) menunjukkan hasil bahwa minat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja. Kemudian penelitian oleh Amalia (2020) diperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja dengan kesiapan kerja. Penelitian lain juga dilakukan Mustari (2021) menunjukkan hasil bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 4,434 > t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima yang berarti variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Efikasi diri yang tinggi akan membuat mahasiswa memiliki keyakinan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu sehingga mampu menyusun karir dimasa depan. Pada penelitian dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian penelitian oleh Susilowati & Fauzan (2022) diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain juga dilakukan Yasinta (2022) dengan hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja.

4. Pengaruh Perencanaan karir, Minat Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} 48,733 > F_{tabel} 2,70 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H4 diterima yang berarti variabel perencanaan karir, minat kerja dan efikasi

diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan perencanaan karir yang baik dan memiliki minat yang tinggi untuk bekerja serta keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan karir tertentu, maka mahasiswa akan lebih siap memasuki dunia kerja yang semakin baik. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ambarwati (2022) menunjukkan hasil bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian penelitian oleh Mustari (2021) diperoleh hasil bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Susilowati & Fauzan (2022) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 2,805 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka H2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 4,434 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 48,733 > F_{tabel} 2,70$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H4 diterima.

5.2 Saran

1. Bagi mahasiswa, diharapkan memiliki perencanaan karir yang baik dengan mengikuti berbagai pelatihan atau kompetensi untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dan memahami pentingnya minat kerja yang sesuai dengan keinginan dan potensi kemampuan serta memahami seberapa besar dan kuatnya keyakinan diri dalam menghadapi kesulitan.
2. Bagi pembaca, diharapkan dapat memberikan masukan ataupun saran untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya dalam skripsi ini dan memanfaatkannya sebagai bahan bacaan yang membahas tentang pengaruh perencanaan karir, minat kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan penelitian dengan menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyani, F., & Lestari, S. (2019). Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017). *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(1), 77–88. <https://doi.org/10.23917/Reaksi.V4i1.8063>
- Ambarwati, R. (2022). Pengaruh Keaktifan Dalam Berorganisasi Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana). *Skripsi*. Ardiasih, S., & Setiyani, R. (2017). *Referensi Model Careeredge Sebagai Determinan Kesiapan Kerja Kelas Xi Akuntansi Smk Negeri Se-Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2015/2016*.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). *Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*. 5.
- Dewi, Y. P., & Mugiarto, H. (2020). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Efikasi Diri Dalam Memecahkan Masalah Melalui Konseling Individual*. 4(2).
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Erliana, V., & Rozana, A. (2022). *Pengaruh Career Self-Efficacy Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Unisba*. 2(2).
- Fitriyah. (2019). Hubungan Lingkungan Belajar Di Sekolah Dengan Hasil Belajar Ips Di Smp. *Universitas Tanjungpura Pontianak*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gohae, A. S. (2020). *Pengalaman Magang, Minat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi*. 4(3).
- Irsu, A. F., & Evi Winingsih. (2022). *Peningkatan Kemampuan Perencanaan Karir Pada Siswa Smp Melalui Bimbingan Kelompok Teknik Mind Mapping*.
- Itryah, I., & Anggraini, B. F. (2022). Hubungan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas Xi Smk Pembina 1 Palembang. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 3918–3962. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V5i10.962>

- Kasan, I. A., & Agustina Ibrahim. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(2), 83–89. <https://doi.org/10.24903/Pm.V7i2.1111>
- Landrum, M., Smertenko, A., Edwards, R., Hussey, P. J., & Steel, P. G. (2010). Bodipy Probes To Study Peroxisome Dynamics In Vivo: Bodipy Probes To Study Peroxisome Function. *The Plant Journal*, 62(3), 529–538. <https://doi.org/10.1111/J.1365-313X.2010.04153.X>
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier Dan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lauren, S., Armaya, S., Putra, S. P., & Diny Atrizka. (2019). Regulasi Diri Dan Perencanaan Karir Pada Siswa Sekolah Agama. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4.
- Maikaningrum. (2016). Pengaruh Minat Kerja Dan Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran Smk Muhammadiyah 2 Bantul. *Skripsi*.
- Makki, B. I. (2015). The Relationship Between Work Readiness Skills Career Self-Efficacy And Career Exploration Among Engineering Graduates : A Proposed Framework. *Journal Of Applied Science, Engineering And Technology Unvieristi Teknologi Petronas*, 2040-7459.
- Mentari, A. E., & Musoli. (2021). *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir*.
- Mustari, A. M. I., & Armanu. (2021). *Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja*.
- Novita, M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Praktek Kerja Industri (Prakerin) Dan Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa-Siswi Kelas Xii Smk Bina Insan Mandiri Srengseng-Jakarta Barat. *Skripsi*.
- Nur Syamsu, F., Rahmawati, I., & Suyitno, S. (2019). Keefektifan Model Pembelajaran Stad Terhadap Hasil Belajar Matematika Materi Bangun Ruang. *International Journal Of Elementary Education*, 3(3), 344. <https://doi.org/10.23887/Ijee.V3i3.19450>
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri Irna Amalia, & Indri Murniawaty. (2020). *Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja*.
- Rahmawati, W. K., & Ahmad, A. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk*. 3(2).

- Rosmana, F. H., Wikanengsih, W., & Suherman, M. M. (2019). Gambaran Perencanaan Karier Siswa Smp. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 2(4), 147. <https://doi.org/10.22460/fokus.v2i4.5855>
- Seftia, N. (2023). Pengaruh Minat, Prestasi Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019 Iain Curup Terhadap Kesiapan Bekerja Pada Bank Syariah. *Skripsi*.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang). *Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Simanjuntak, D. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Tahun Masuk 2019 Universitas Negeri Medan. *Skripsi*.
- Sitompul, L. (2018). *Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir Melalui Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Dengan Menggunakan Media Gambar Pada Siswa Kelas Ix-1 Smp Negeri 1 Gebang Tahun 2017-2018*.
- Slameto. (2003). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 215–226. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1.433>
- Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.7311>
- 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*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Widyaningrum, R., & Susilarini, T. (2021). *Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Efikasi Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas Xi Sma It Raflesia Depok*. 5(2).

- Wijaya, H., Tania, D. R., & Cahyadi, H. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan*. 8(2).
- Wohon, A. M., & Ediati, A. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Bertanding Pada Atlet Futsal Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 8(2), 399–405. <https://doi.org/10.14710/Empati.2019.24404>
- Yasinta, S. & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V2i2.3512>
- Yuniyanti, T. P. (2021). Perbedaan Pengetahuan Dan Upaya Teman Sebaya Dalam Pencegahan Perilaku Merokok Pada Remaja Sma Di Area Rural Dan Urban. *Jurnal Keperawatan Klinis Dan Komunita*

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Perencanaan Karir, Minat Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang)

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan Saya Enun Fatmah Saputri Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Perencanaan Karir, Minat Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Swasta di Kota Semarang)”**, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi. Untuk itu saya memohon bantuan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan benar dan jujur. Identitas dan jawaban responden akan dijamin kerahasiaannya dan digunakan sebaik-baiknya untuk keperluan penelitian. Atas kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : P/L

Universitas :

Program Studi :

Semester :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dengan teliti setiap pernyataan
2. Pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda

Berikan tanda (√) pada setiap jawaban. Berikut keterangan jawaban yang tersedia:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Perencanaan Karir

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Penilaian Diri (<i>Self Assesment</i>)					
1.	Saya mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada dalam diri saya					
2.	Cita-cita saya sudah sesuai dengan bakat dan minat saya					
	Mencari Peluang Kesempatan (<i>Exploring Opportunity</i>)					
1.	Saya mengikuti kegiatan belajar diluar kampus untuk membantu mengembangkan potensi yang saya miliki					
2.	Saya mengetahui banyak jenis pekerjaan yang sesuai bakat dan minat saya					
	Pembuatan Keputusan dan Penetapan Tujuan (<i>Making Decisions and Setting Goals</i>)					
1.	Saya sudah menentukan pilihan karir saya					
2.	Saya memilih jurusan yang sesuai dengan tujuan karir saya					
	Perencanaan (<i>Planning</i>)					
1.	Saya sudah mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan karir saya					
2.	Saya sudah membuat perencanaan karir untuk mendukung cita-cita saya					
	Mengejar Tujuan Prestasi (<i>Pursuit Of Achievement</i>)					
1.	Saya akan tetap pada tujuan karir saya ketika saya mempunyai banyak hambatan dalam mencapainya					
2.	Saya akan mengerahkan kemampuan diri saya untuk mencapai karir					

2. Minat Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Perhatian					
1.	Saya mencari informasi mengenai dunia kerja untuk persiapan kerja					
2.	Saya memperhatikan dosen saat berbicara mengenai dunia kerja					
	Perasaan Senang					
1.	Saya senang jika bekerja sesuai kemampuan saya sendiri					
2.	Saya memiliki semangat untuk bekerja					
	Keinginan					
1.	Setelah lulus saya memiliki minat yang besar untuk bekerja					
2.	Saya mengikuti seminar agar wawasan tentang					

	dunia kerja bertambah					
	Kemauan					
1.	Saya ingin menjadi sukses dengan bekerja					
2.	Saya akan berusaha dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan					

3. Efikasi Diri

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Tingkatan (Level)					
1.	Dalam keadaan sulit, saya tetap tenang karena yakin dengan kemampuan yang dimiliki					
2.	Keyakinan pada kemampuan diri saya akan bertambah ketika dapat melewati hambatan					
	Kekuatan (Strength)					
1.	Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas					
2.	Saya akan berusaha lebih keras ketika mengalami kegagalan					
	Generalisasi (Generality)					
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tantangan yang dihadapi seberapapun sulitnya					
2.	Saya akan mencoba berbagai cara untuk melewati setiap tantangan					

4. Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Keterampilan (Skill)					
1.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya merasa bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan					
2.	Saya mampu menjawab setiap pertanyaan dari teman saat berdiskusi					
	Ilmu Pengetahuan (Knowledge)					
1.	Saya mengetahui pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya percaya akan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat yang saya miliki					
	Pemahaman (Understanding)					
1.	Saya resah menghadapi lapangan pekerjaan yang semakin sempit					
2.	Saya mencari informasi tentang dunia kerja agar tahu bidang pekerjaan apa yang saya minati					
	Atribut Kepribadian (Personal Attributes)					
1.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya harus menghargai orang lain untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru					

Lampiran 2 Data Tabulasi
1. Perencanaan Karir

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Total PK
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	36
5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	42
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	30
4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	41
4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	36
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	29
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	44
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	40
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	42
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36
4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	43
4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	36

4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	37
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	37
4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	37
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41
4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41
3	4	2	3	4	4	3	4	3	5	35
4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	42
4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	44
5	3	2	3	5	4	5	5	5	5	42
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
5	4	1	5	4	4	4	3	2	5	37
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
3	1	5	1	1	2	2	1	1	4	21
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	43
2	4	1	4	4	4	5	2	3	2	31
4	2	2	4	2	4	4	2	3	4	31
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
5	3	4	3	1	3	3	2	1	4	29
5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40
4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	40
4	1	4	4	4	2	4	4	5	4	36

5	4	4	5	3	5	3	5	2	5	41
5	4	2	5	3	4	4	4	3	5	39
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	37
3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	29
4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	43
4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	44
4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	43
4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	42
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42

2. Minat Kerja

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	Total MK
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	4	4	4	35
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	4	5	5	38
2	3	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	3	4	5	32
4	4	5	5	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	2	3	4	5	1	2	3	21
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	5	5	4	5	5	5	5	38
5	5	5	4	5	3	5	5	37
4	5	5	5	4	4	5	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	3	4	5	37
2	3	5	3	3	2	4	3	25
3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	3	4	5	5	4	5	5	35

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	3	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	3	4	3	5	5	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	5	5	5	2	5	5	35
5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	3	4	4	5	5	5	5	34
2	5	5	5	5	5	5	4	36
5	4	5	4	5	3	5	4	35
5	5	5	5	5	3	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	4	4	4	5	3	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	5	4	31
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	5	3	5	5	34
3	4	5	5	5	3	5	5	35
4	5	4	4	4	3	4	4	32
5	4	5	5	4	4	5	5	37
3	4	5	4	5	5	5	5	36
5	4	4	5	5	4	5	5	37
2	4	5	5	5	2	5	4	32
3	4	5	5	5	5	5	5	37
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	2	5	5	37
5	4	4	5	5	3	5	5	36
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	4	5	5	5	2	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31

5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	5	5	5	4	5	4	5	37
4	2	4	3	3	2	4	5	27
5	4	5	2	2	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	2	5	5	36
5	5	3	4	5	4	3	4	33
5	4	5	3	4	3	3	4	31
3	5	4	4	3	5	5	4	33
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	4	4	4	3	4	4	32
4	5	5	4	5	4	3	5	35
4	4	5	5	5	5	3	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	5	5	33
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	5	5	4	5	4	5	5	37
4	5	5	5	5	4	5	4	37
4	5	3	4	5	3	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40

3. Efikasi Diri

ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6	Total ED
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	2	5	5	22
4	4	3	4	4	4	23
3	3	4	5	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
4	5	1	2	3	4	19
4	5	4	5	5	5	28
4	5	4	4	4	4	25
3	5	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	4	23
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	5	5	5	29
1	5	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	4	5	5	26
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
4	4	5	5	5	5	28
2	3	3	4	3	4	19
3	4	3	4	5	4	23
4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	4	4	5	22
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24

4	4	3	4	4	5	24
5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	5	5	4	25
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	5	3	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
3	4	5	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	5	26
3	5	5	5	5	5	28
4	5	3	4	4	4	24
5	4	5	4	5	5	28
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	22
5	5	5	4	5	5	29
4	3	3	5	5	3	23
3	4	3	5	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	5	4	26
3	4	5	5	5	5	27
4	4	4	5	5	4	26
4	3	3	3	3	3	19
4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	4	4	5	26
5	4	4	5	4	4	26
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	5	5	4	27
4	4	3	5	5	4	25
4	4	5	4	4	3	24
4	5	5	5	3	4	26
4	5	5	4	4	4	26

4. Kesiapan Kerja

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Total KK
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	4	5	5	5	33
5	4	3	4	4	3	5	5	33
3	4	4	4	5	4	4	4	32
4	3	4	4	1	4	5	4	29
5	3	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	1	2	3	4	5	1	2	23
4	3	3	2	1	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	4	4	3	4	5	4	33
4	3	4	5	5	4	4	4	33
4	4	5	5	5	4	4	5	36
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	5	5	5	5	4	5	5	38
2	2	2	2	2	2	3	4	19
4	4	3	4	4	3	3	3	28
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	3	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	5	5	35
3	4	4	4	3	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	5	35
3	4	3	4	3	4	4	5	30
4	4	4	4	3	4	4	5	32
4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	5	4	4	2	4	5	5	34
4	4	5	5	3	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	5	5	33
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	5	5	5	3	4	5	5	36

4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	2	3	3	4	3	3	3	25
4	3	4	4	5	4	5	4	33
4	4	3	4	4	5	5	5	34
5	4	4	4	4	5	5	5	36
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	3	4	5	4	4	4	4	32
4	3	4	5	4	5	5	5	35
4	4	5	5	4	5	5	5	37
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	5	3	4	4	4	3	5	33
4	5	4	4	4	4	5	5	35

Lampiran 3 Deskripsi Karakteristik Responden
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Karir	100	21	50	40.08	4.817
Minat Kerja	100	21	40	35.35	3.588
Efikasi Diri	100	18	30	25.35	2.776
Kesiapan Kerja	100	19	40	33.85	3.707
Valid N (listwise)	100				

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	16.0	16.0	16.0
Perempuan	84	84.0	84.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas
Universitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid UNISSULA	24	24.0	24.0	24.0
USM	26	26.0	26.0	50.0
UNIMUS	11	11.0	11.0	61.0
UPGRIS	18	18.0	18.0	79.0
UDINUS	13	13.0	13.0	92.0
UNISBANK	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi
Program Studi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pendidikan Ekonomi	3	3.0	3.0	3.0
Teknologi Pangan	3	3.0	3.0	6.0
Bimbingan dan Konseling	1	1.0	1.0	7.0
PJKR	1	1.0	1.0	8.0
Manajemen	32	32.0	32.0	40.0
Pendidikan Guru Sekolah Dasar	2	2.0	2.0	42.0
Pendidikan Matematika	2	2.0	2.0	44.0
Pendidikan Bahasa Inggris	2	2.0	2.0	46.0
Akuntansi	13	13.0	13.0	59.0
Teknik Pertanian	1	1.0	1.0	60.0
Ilmu Hukum	6	6.0	6.0	66.0
Teknik Informatika	6	6.0	6.0	72.0
Psikologi	2	2.0	2.0	74.0
Teknik Sipil	3	3.0	3.0	77.0
Keperawatan	5	5.0	5.0	82.0

Farmasi	1	1.0	1.0	83.0
Statistika	2	2.0	2.0	85.0
Teknik Elektro	1	1.0	1.0	86.0
Ilmu Gizi	2	2.0	2.0	88.0
Kebidanan	1	1.0	1.0	89.0
Ilmu Komunikasi	10	10.0	10.0	99.0
Sistem Informasi	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Semester 6	18	18.0	18.0	18.0
	Semester 7	10	10.0	10.0	28.0
	Semester 8	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 4 Hasil Analisis Data

A. Uji Validitas

Perencanaan Karir Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK
PK1	Pearson Correlation	1	.330	.259	.261	.126	.334	.366	.267	.157	.198	.528
	Sig. (2-tailed)		.001	.009	.009	.210	.001	.000	.007	.120	.048	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK2	Pearson Correlation	.330	1	-.033	.292	.447	.506	.418	.455	.361	.103	.643
	Sig. (2-tailed)	.001		.748	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.307	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK3	Pearson Correlation	.259	-.033	1	.024	.043	.001	.142	.323	.163	.142	.356
	Sig. (2-tailed)	.009	.748		.811	.668	.990	.158	.001	.106	.158	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK4	Pearson Correlation	.261	.292	.024	1	.436	.363	.395	.396	.232	.239	.566
	Sig. (2-tailed)	.009	.003	.811		.000	.000	.000	.000	.020	.017	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK5	Pearson Correlation	.126	.447	.043	.436	1	.291	.432	.642	.602	.240	.695
	Sig. (2-tailed)	.210	.000	.668	.000		.003	.000	.000	.000	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK6	Pearson Correlation	.334	.506	.001	.363	.291	1	.528	.374	.344	.200	.647
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.990	.000	.003		.000	.000	.000	.047	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK7	Pearson Correlation	.366	.418	.142	.395	.432	.528	1	.500	.493	.196	.719
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.158	.000	.000	.000		.000	.000	.051	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK8	Pearson Correlation	.267	.455	.323	.396	.642	.374	.500	1	.606	.408	.815
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK9	Pearson Correlation	.157	.361	.163	.232	.602	.344	.493	.606	1	.305	.706
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.106	.020	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK10	Pearson Correlation	.198	.103	.142	.239	.240	.200	.196	.408	.305	1	.466
	Sig. (2-tailed)	.048	.307	.158	.017	.016	.047	.051	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PK	Pearson Correlation	.528	.643	.356	.566	.695	.647	.719	.815	.706	.466	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Minat Kerja
Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK
MK1	Pearson Correlation	1	.467	.295	.324	.218	.160	.289	.481	.625
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.001	.030	.111	.004	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK2	Pearson Correlation	.467	1	.435	.434	.337	.415	.283	.332	.710
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.004	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK3	Pearson Correlation	.295	.435	1	.496	.310	.215	.496	.494	.669
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.002	.032	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK4	Pearson Correlation	.324	.434	.496	1	.649	.255	.485	.447	.745
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.011	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK5	Pearson Correlation	.218	.337	.310	.649	1	.130	.337	.458	.613
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.002	.000		.197	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK6	Pearson Correlation	.160	.415	.215	.255	.130	1	.265	.308	.567
	Sig. (2-tailed)	.111	.000	.032	.011	.197		.008	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK7	Pearson Correlation	.289	.283	.496	.485	.337	.265	1	.599	.678
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.000	.000	.001	.008		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK8	Pearson Correlation	.481	.332	.494	.447	.458	.308	.599	1	.743
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MK	Pearson Correlation	.625	.710	.669	.745	.613	.567	.678	.743	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Efikasi Diri
Correlations

		ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6	ED
ED1	Pearson Correlation	1	.293	.356	.287	.362	.381	.670
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.004	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ED2	Pearson Correlation	.293	1	.330	.167	.261	.386	.580
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.096	.009	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ED3	Pearson Correlation	.356	.330	1	.590	.434	.378	.769
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ED4	Pearson Correlation	.287	.167	.590	1	.505	.349	.698
	Sig. (2-tailed)	.004	.096	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ED5	Pearson Correlation	.362	.261	.434	.505	1	.526	.722

	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ED6	Pearson Correlation	.381	.386	.378	.349	.526	1	.703
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ED	Pearson Correlation	.670	.580	.769	.698	.722	.703	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kesiapan Kerja

Correlations

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK	
KK1	Pearson Correlation	1	.314	.281	.416	.253	.306	.196	.166	.547
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.000	.011	.002	.051	.098	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	.314	1	.533	.445	.156	.279	.480	.509	.713
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.121	.005	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK3	Pearson Correlation	.281	.533	1	.636	.273	.377	.514	.405	.769
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK4	Pearson Correlation	.416	.445	.636	1	.287	.412	.395	.459	.764
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK5	Pearson Correlation	.253	.156	.273	.287	1	.247	.114	.062	.506
	Sig. (2-tailed)	.011	.121	.006	.004		.013	.260	.538	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK6	Pearson Correlation	.306	.279	.377	.412	.247	1	.326	.271	.598
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.000	.013		.001	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK7	Pearson Correlation	.196	.480	.514	.395	.114	.326	1	.674	.688
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.000	.000	.260	.001		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK8	Pearson Correlation	.166	.509	.405	.459	.062	.271	.674	1	.653
	Sig. (2-tailed)	.098	.000	.000	.000	.538	.006	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK	Pearson Correlation	.547	.713	.769	.764	.506	.598	.688	.653	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas

Perencanaan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Minat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

Efikasi Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

Kesiapan Kerja

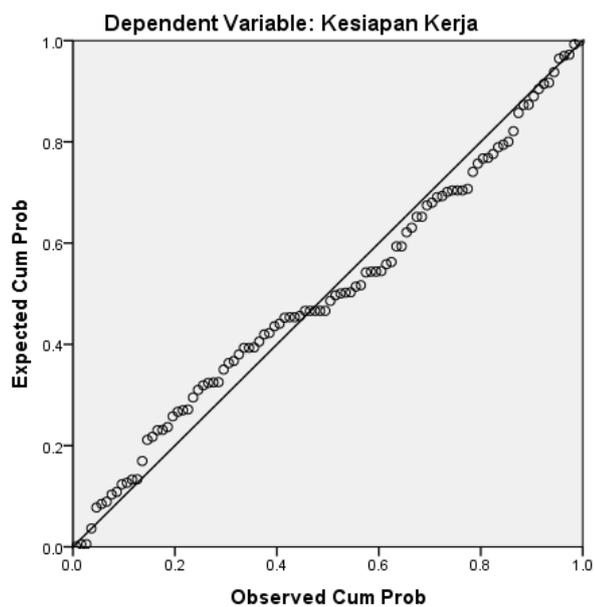
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

C. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



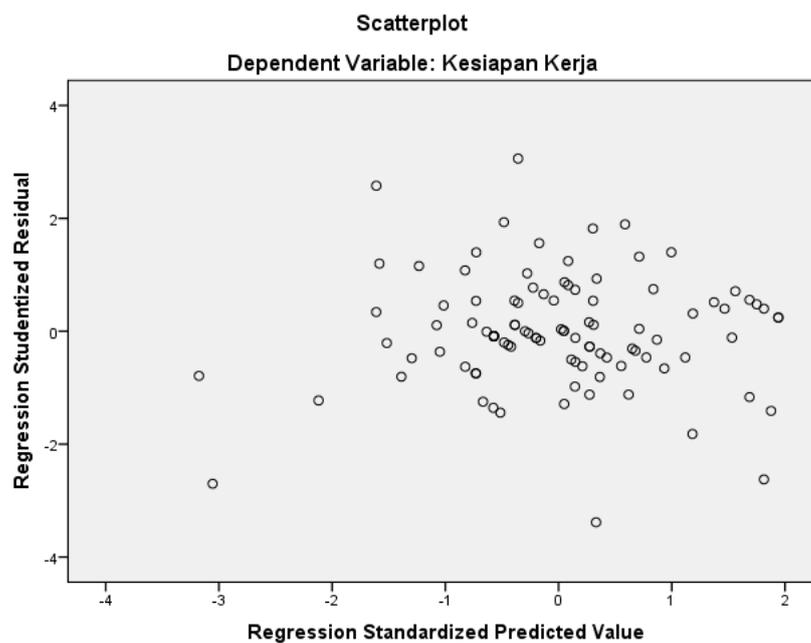
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perencanaan Karir	.665	1.504
	Minat Kerja	.480	2.083
	Efikasi Diri	.491	2.037

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas



D. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.250	2.572		1.263	.209
	Perencanaan Karir	.183	.061	.237	3.014	.003
	Minat Kerja	.269	.096	.260	2.805	.006
	Efikasi Diri	.543	.123	.407	4.434	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

E. Uji parsial (t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.250	2.572		1.263	.209
	Perencanaan Karir	.183	.061	.237	3.014	.003
	Minat Kerja	.269	.096	.260	2.805	.006
	Efikasi Diri	.543	.123	.407	4.434	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

F. Uji Simultan (F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.390	3	273.797	48.733	.000 ^b
	Residual	539.360	96	5.618		
	Total	1360.750	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Minat Kerja

G. Uji Koefisien Determinasi R**Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.591	2.370

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Minat Kerja

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 4 Bukti Cek Plagiasi

