



## Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Bisnis

Lia Sulistiyani<sup>1\*</sup>, Azizah Indriyani<sup>2</sup>, Hendri Sucipto<sup>3</sup>, Indah Dewi Mulyani<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

[liasulistiyani.manajemen@gmail.com](mailto:liasulistiyani.manajemen@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [azizahindriyani@gmail.com](mailto:azizahindriyani@gmail.com)<sup>2</sup>, [hendrisucipto@gmail.com](mailto:hendrisucipto@gmail.com)<sup>3</sup>, [imdahdewimulyani@gmail.com](mailto:imdahdewimulyani@gmail.com)<sup>4</sup>

Korespondensi Penulis: [liasulistiyani.manajemen@gmail.com](mailto:liasulistiyani.manajemen@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study examines the influence of human resource development, self-efficacy, and work motivation on the work readiness of final-year students, with a focus on the Faculty of Economics and Business. In the context of an increasingly competitive job market, work readiness is a critical factor for students to successfully adapt and excel in professional environments. Human resource development is expected to enhance students' skills and competencies, self-efficacy reflects their confidence in performing tasks, and work motivation serves as a driving factor for performance and career achievement. The research employed a quantitative survey method, with data collected through structured questionnaires distributed to the entire population of 100 final-year students. The sampling technique used was saturated sampling, whereby all members of the population were included as respondents. Data analysis revealed that human resource development and self-efficacy have a significant and positive effect on work readiness, indicating that both skill enrichment and confidence in one's abilities play a key role in preparing students for employment. In contrast, work motivation was found to have no significant direct effect on work readiness, suggesting that other factors may mediate or influence the relationship between motivation and readiness to work. Furthermore, the simultaneous influence of human resource development and self-efficacy on work readiness was found to be highly substantial, with a contribution of 96.00%, leaving only 4.00% attributable to other unexamined variables. These findings highlight the importance for educational institutions to prioritize structured programs that build both professional skills and self-confidence among students. Recommendations from this study emphasize the need for competency-based training, mentoring, and targeted motivational strategies to ensure graduates are well-prepared to navigate the demands of the workforce and achieve sustainable career success.*

**Keywords:** *Human resource development, Self-efficacy, Work motivation, Work readiness*

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji pengaruh pengembangan sumber daya manusia, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, dengan fokus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dalam konteks pasar kerja yang semakin kompetitif, kesiapan kerja merupakan faktor penting bagi mahasiswa untuk berhasil beradaptasi dan unggul dalam lingkungan profesional. Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mahasiswa, efikasi diri mencerminkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas, dan motivasi kerja berfungsi sebagai faktor pendorong kinerja dan pencapaian karier. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada seluruh populasi yang berjumlah 100 mahasiswa tingkat akhir. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dimasukkan sebagai responden. Analisis data mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan dan kepercayaan diri terhadap kemampuan seseorang memainkan peran kunci dalam mempersiapkan mahasiswa untuk bekerja. Sebaliknya, motivasi kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesiapan kerja, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memediasi atau memengaruhi hubungan antara motivasi dan kesiapan kerja. Lebih lanjut, pengaruh simultan pengembangan sumber daya manusia dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja ditemukan sangat substansial, dengan kontribusi sebesar 96,00%, menyisakan hanya 4,00% yang dapat diatribusikan kepada variabel lain yang tidak diteliti. Temuan ini menyoroti pentingnya bagi institusi pendidikan untuk memprioritaskan program terstruktur yang membangun keterampilan profesional dan kepercayaan diri mahasiswa. Rekomendasi dari studi

ini menekankan perlunya pelatihan berbasis kompetensi, pendampingan, dan strategi motivasi yang terarah untuk memastikan lulusan siap menghadapi tuntutan dunia kerja dan mencapai kesuksesan karier yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Efikasi diri, Kesiapan kerja, Motivasi kerja, Pengembangan sumber daya manusia

## 1. PENDAHULUAN

Perubahan global yang pesat akibat kemajuan teknologi, digitalisasi, dan disrupsi industri telah merevolusi lanskap dunia kerja. Globalisasi membuka akses terhadap pasar tenaga kerja yang lebih luas, namun juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat, baik di tingkat lokal maupun internasional. Revolusi industri 4.0, yang kini telah berkembang menuju era society 5.0, menuntut individu untuk memiliki kombinasi keterampilan yang lebih kompleks dan dinamis, termasuk pemanfaatan teknologi, pemikiran kritis, serta adaptabilitas terhadap perubahan (World Economic Forum., 2020). Fakta empiris menunjukkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi mengalami kesulitan dalam memasuki dunia kerja, bukan semata karena kurangnya lapangan pekerjaan, tetapi karena rendahnya kesiapan kerja yang dimiliki. Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa sebanyak 20,31% sekitar 8,99 juta lulusan S1, S2, dan S3 berusia 15–24 tahun tergolong dalam kategori NEET (*Not in Employment, Education, or Training*), yang mencerminkan adanya kesenjangan nyata antara pendidikan dan kebutuhan industri.

Kondisi ini semakin relevan untuk diteliti di kalangan mahasiswa tingkat akhir, khususnya di Universitas Muhadi Setiabudi, yang tengah berada pada fase transisi penting menuju dunia profesional. Mahasiswa tidak hanya dituntut cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki efikasi diri yang kuat, motivasi kerja yang tinggi, dan pengembangan SDM yang memadai agar mampu bersaing secara kompetitif di pasar kerja.



**Gambar 1. Grafik Lulusan UMUS 2023**

**Sumber: Grafik lulusan dalam tracer study UMUS 2023**

Berdasarkan gambar grafik diatas diperoleh hasil laporan berapa lamanya lulusan mahasiswa Universitas Muhadi Setiabudi untuk memperoleh pekerjaan, berikut ini adalah penjelasannya:

**Program Studi Manajemen** tercatat **66,67%** lulusan berhasil memperoleh pekerjaan dalam enam bulan pertama setelah kelulusan. Sedangkan **33,33%** lainnya memerlukan waktu lebih lama untuk memasuki dunia kerja. Jika dibandingkan dengan beberapa program studi lain seperti **S1 Akuntansi (40%)** capaian ini tergolong cukup baik, namun masih menyisakan ruang untuk peningkatan.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh faktor akademik, tetapi juga oleh aspek lain seperti pengembangan sumber daya manusia, efikasi diri, serta motivasi kerja. Khususnya pada mahasiswa manajemen dan akuntansi, meskipun sebagian besar telah menunjukkan kesiapan kerja yang baik, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas, agar semakin banyak lulusan yang bisa cepat terserap di dunia kerja. Disimpulkan bahwa kondisi faktual kesiapan kerja mahasiswa masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi keterampilan, sikap, maupun pengalaman. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperkuat sistem pengembangan SDM di perguruan tinggi, efikasi diri mahasiswa, dan motivasi kerja agar lulusan benar-benar siap bersaing di dunia kerja yang kompleks dan berubah cepat.

**Sumber daya manusia (SDM)** merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi atau institusi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat saat ini, pengembangan SDM menjadi suatu keharusan agar individu maupun organisasi mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. SDM yang unggul tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk terus berkembang melalui pelatihan, pengalaman, dan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan.

**Pengembangan sumber daya** manusia dipandang sebagai upaya yang komprehensif, pengembangan individu serta sistem secara keseluruhan, di mana organisasi berfungsi sebagai platform bagi sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan mereka (Syarifah et al., 2024). Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal (Selviyanti et al., 2023). Dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya di lingkungan perguruan tinggi, pengembangan SDM juga sangat relevan. Mahasiswa sebagai calon tenaga kerja perlu dibekali dengan kemampuan dan kesiapan kerja sejak dini agar mampu beradaptasi di dunia profesional. Oleh karena itu, institusi pendidikan memiliki peran strategis dalam mendorong pengembangan

SDM mahasiswa melalui berbagai program pembelajaran, pelatihan, magang, dan pengembangan karakter. Pengembangan SDM mahasiswa bertujuan untuk mempersiapkan mereka agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berubah. Di lingkungan perguruan tinggi, pengembangan SDM mahasiswa tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga pada pembentukan *soft skills* seperti komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.

Guna mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks, berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah dirancang oleh institusi pendidikan tinggi. Salah satu strategi utama adalah pelaksanaan program magang dan Kuliah Kerja Lapangan (KKL), di mana mahasiswa diwajibkan terjun langsung ke dunia industri atau instansi tertentu guna memperoleh pengalaman kerja nyata. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan pemahaman praktis mahasiswa terhadap dunia kerja yang sesungguhnya

Selain itu, pelatihan *soft skills* juga menjadi bagian penting dari strategi pengembangan SDM. Melalui pelatihan ini, mahasiswa dibekali dengan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, serta kemampuan bekerja dalam tim keterampilan yang sangat dibutuhkan di lingkungan kerja modern.

Bagi mahasiswa yang memiliki minat untuk berwirausaha, disediakan pula pembekalan entrepreneurship. Program ini bertujuan untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan serta membekali mahasiswa dengan keterampilan dalam memulai dan mengelola usaha sendiri.

**Efikasi diri** merupakan persepsi seseorang tentang bagaimana dirinya dapat berfungsi dalam berbagai situasi yang berkaitan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu dalam melakukan tindakan yang diharapkan dan memuaskan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Ayuningrum, 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mayoritas studi menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian oleh (Pratama et.al, 2021) menegaskan bahwa efikasi diri meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Hal serupa juga diungkap oleh Rizki dan Anggraini (2023), yang menemukan bahwa efikasi diri menjadi prediktor kuat terhadap kesiapan kerja, terutama dalam pengambilan keputusan dan ketahanan menghadapi tekanan pekerjaan. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Lestari (2020), yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak cukup membentuk kesiapan kerja dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19, di mana faktor eksternal justru lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan dan situasi sosial ekonomi dapat memoderasi

hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian terkait konteks dan kondisi yang memengaruhi peran efikasi diri dalam membentuk kesiapan kerja. Efikasi diri sendiri dapat disimpulkan merupakan fondasi mental mahasiswa dalam dunia kerja.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri bertindak sebagai pendorong utama agar mahasiswa lebih siap, aktif, dan resilient dalam menghadapi proses masuk ke dunia kerja. Efikasi diri merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM mahasiswa karena berpengaruh langsung terhadap kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Pengembangan efikasi diri dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan keterampilan, pembinaan mental, dan pemberian pengalaman langsung di dunia kerja melalui magang, kegiatan praktikum, atau proyek kelompok. Peningkatan efikasi diri mahasiswa dapat meningkatkan motivasi, kemandirian, dan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan karier. Oleh karena itu, program pengembangan SDM bagi mahasiswa tingkat akhir harus mempertimbangkan pentingnya penguatan efikasi diri sebagai bagian dari persiapan mereka untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif

**Motivasi diri** merupakan kemampuan individu untuk menggerakkan dan mempertahankan dorongan internal dalam mencapai tujuan tertentu tanpa tergantung pada pengaruh eksternal. Menurut Deci dan Ryan (2020), motivasi diri adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu karena merasa tertantang atau menganggapnya bermakna tanpa adanya imbalan dari luar. Pintrich (2023) juga menyebutkan bahwa motivasi diri adalah proses kognitif dan emosional yang mengarahkan perilaku menuju pencapaian target yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi diri menjadi salah satu faktor penting dalam kesiapan kerja mahasiswa, karena mendukung mereka untuk tetap gigih dan produktif dalam menghadapi tuntutan dunia profesional.

Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang baik akan lebih siap untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang dinamis dan terus berkembang. Mereka juga akan lebih resilient terhadap kegagalan dan lebih siap untuk mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Dengan memahami berbagai teori motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kita dapat merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif bagi mahasiswa tingkat akhir. Melalui peningkatan motivasi kerja, mahasiswa dapat lebih siap untuk menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan dan memperoleh kesuksesan dalam karier mereka.

Tujuan kajian adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi sehingga memberikan value terhadap mahasiswa agar lebih mempersiapkan diri dan memperoleh gambaran yang nantinya akan memasuki dunia kerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Teknik analisis data penelitian menggunakan metode-metode sebagai Strategi atau instrumen untuk memproses dan memperoleh kesimpulan dari temuan penelitian. Analisis data dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh menjadi lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Teknik analisis data merupakan metode atau cara untuk mengolah data sehingga menjadi informasi yang memiliki karakteristik yang mudah dipahami dan bermanfaat terutama dalam mencari solusi untuk permasalahan yang menjadi fokus penelitian (Faradila, 2020). Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa tingkat akhir. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan secara deskriptif untuk menyajikan hasil yang lebih terfokus dan mudah dipahami. Pendekatan ini dipilih agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai bagaimana pengembangan SDM, efikasi diri, dan motivasi kerja berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi. Jawaban setiap item dari pernyataan kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono,2022).

**Tabel 1. Skala Linkert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Penganalisan data hasil penelitian menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program *IBM SPSS 25*

### **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merujuk kepada metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan untuk sebuah penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi atau kombinasi keempatnya (Sugiyono,2022). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

## **Observasi**

Dalam penelitian ini, mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi disurvei. Tujuan utama observasi adalah untuk membantu penulis mengumpulkan data secara langsung, yang meningkatkan pemahaman mereka tentang keadaan yang diteliti. Penulis dapat melihat pola perilaku baru, dinamika interaksi antar orang, atau karakteristik lingkungan tertentu melalui observasi. Observasi artinya mengamati, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan tingkah laku, kegiatan atau peristiwa secara terencana (Amruddin dkk., 2022).

## **Kuesioner**

Penelitian ini akan membagikan kuesioner kepada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. Tujuan utama dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data dari sampel responden yang representatif dari populasi tertentu. Metode ini memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya secara statistik untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang subjek penelitian. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang wajib diisi atau dijawab oleh responden (Amruddin dkk., 2022).

## **Dokumentasi**

Dalam penelitian ini, data dokumentasi yang digunakan berupa gambar atau foto yang berkaitan dengan mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. Teknik pengumpulan data dokumentasi seperti ini melibatkan penggunaan gambar atau visual sebagai sumber informasi dalam penelitian. Dengan memanfaatkan gambar, penulis dapat mendokumentasikan situasi, kondisi, atau fenomena tertentu yang sulit dijelaskan secara verbal. Dokumentasi digunakan karena sumber ini selalu ada, relevan dan mendasar dalam konteksnya (Priadana Sidik et.al, 2021).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan membahas mengenai hasil penelitian serta analisis dari skripsi yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efikasi Diri, dan Motivasi

Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi". Variable X dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM (X1), efikasi diri (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan untuk variabel Y dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja.

### Analisis Deskriptif Data Responden

Penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi sebanyak 100 mahasiswa atau responden, dimana penentuan jumlah responden tersebut dihitung menggunakan teknik penentuan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh dikenal sebagai sensus yaitu metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner terstruktur yang disebar menggunakan *google form* didapatkan responden 100 orang.

### Profil responden

Profil responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti apa sampel penelitian ini. Responden yang dikategorikan berdasarkan beberapa kelompok berdasarkan jenis kelamin, usia, program studi, dan kelas. Jawaban dari responden akan diuraikan dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase yang didapatkan dengan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

f = Frekuensi

n = Jumlah Sampel

### Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Kelamin	Presentase
laki	
perempuan	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Berdasarkan hasil dari Tabel 2. dapat dilihat bahwa dalam penelitian sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 82 orang dan presentase 82 % dan

responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 18 orang presentase 18%.

### Usia

Pada penelitian ini responden dibagi menjadi empat kelompok usia, yaitu <20 Tahun, 21-25 Tahun, 26-30 Tahun, dan >30 Tahun. Berikut merupakan data frekuensi berdasarkan usia :

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Usia Responden**

Usia	Presentase
< 20	0%
21-25	62%
26-30	44%
>30	0%
Total	100%

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 4. di atas, diperoleh sebanyak 62 orang berada pada rentang usia 21-25 tahun, sebanyak 44 orang responden berada pada usia 26-30 tahun, dan pada rentang usia < 20 tahun dan >30 tahun tidak ada responden. Hasil ini menunjukkan bahwa dari 100 orang responden yang ada, sebagian besar berada pada rentang usia 21-25 Tahun yang mana pada usia tersebut merupakan usia remaja pada umumnya yang berada pada akhir perkuliahan. Tetapi, responden pada rentang usia 26-30 tahun juga terbilang cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada masa akhir perkuliahan.

### Program Studi

Pada penelitian ini responden terbagi dari 2 Jurusan yang ada pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi yaitu Manajemen, dan Akutansi. Berikut tabel data pembagian jurusan responden :

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Program Studi**

Program Studi	Presentase
Manajemen	74%
Akutansi	26%
Total	100%

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Komposisi kelompok responden yang paling mendominasi adalah responden dari Program studi manajemen yaitu sebanyak 74% responden. Sementara itu, kelompok

responden Program Studi akuntansi sebanyak 26% dari total responden.

**Kelas Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kelas Responden**

Kelas	Presentase
Reguler	60%
Non Reguler	40%
Total	100%

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Berdasarkan hasil dari Tabel Komposisi kelompok responden yang paling mendominasi adalah responden dari Kelas Non Reguler yaitu sebanyak 60% responden. Sementara itu, kelompok reponden Kelas Reguler sebanyak 40% dari total responden.

### **Analisis Data Statistik Inferensial**

Analisis inferensial merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis sampel dan untuk melihat tingkat derajat hubungan antara variabel X dan Y. analisis inferensial dibutuhkan sebagai prosedur statistik sehingga menghasilkan hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan kepada populasi. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda yang sebelumnya dilakukan Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Untuk mengetahui apakah pernyataan yang diajukan terhadap responden valid atau tidak, maka diperlukan suatu uji validitas. Uji validitas dapat diketahui melalui nilai Correlated Item-Total Correlation (CITC). Nilai CITC tersebut akan dibandingkan dengan nilai r-Tabel karena kriteria yang digunakan untuk valid atau tidak adalah menggunakan r-Tabel. Menurut (Ghozali, 2021) **uji validitas** digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah **korelasi Pearson Product Moment**, di mana suatu item dinyatakan valid jika nilai korelasi (r-hitung) lebih besar dari r-tabel dengan tingkat signifikansi tertentu (biasanya 5%).

### **Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
S1	690	0.1966	Valid
S2	668	0.1966	Valid
S3	730	0.1966	Valid
S4	609	0.1966	Valid
S5	609	0.1966	Valid
S6	623	0.1966	Valid
S7	612	0.1966	Valid
S8	684	0.1966	Valid
S9	534	0.1966	Valid
S10	558	0.1966	Valid
S11	615	0.1966	Valid
S12	477	0.1966	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,1966 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

### **Efikasi Diri (X2)**

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
E1	647	0.1966	Valid
E2	731	0.1966	Valid
E3	611	0.1966	Valid
E4	533	0.1966	Valid
E5	687	0.1966	Valid
E6	688	0.1966	Valid
E7	687	0.1966	Valid
E8	599	0.1966	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,1966 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

### **Motivasi Kerja (X 3)**

**Tabel 8 .Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
M1	771	0.1966	Valid
M2	682	0.1966	Valid
M3	631	0.1966	Valid
M4	632	0.1966	Valid
M5	709	0.1966	Valid
M6	657	0.1966	Valid

M7	674	0.1966	Valid
M8	484	0.1966	Valid
	480	0.1966	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,1966 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

### Kesiapan Kerja ( Y )

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
K1	729	0.1966	Valid
K2	617	0.1966	Valid
K3	579	0.1966	Valid
K4	579	0.1966	Valid
K5	640	0.1966	Valid
K6	687	0.1966	Valid
K7	564	0.1966	Valid
K8	586	0.1966	Valid
K9	586	0.1966	Valid
K10	658	0.1966	Valid
K11	757	0.1966	Valid
K12	615	0.1966	Valid
K13	617	0.1966	Valid
K14	729	0.1966	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,1966 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) **uji reliabilitas** digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukuran yang dilakukan pada waktu berbeda memberikan hasil yang konsisten.

Uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah dengan **koefisien Cronbach's Alpha**. Suatu konstruk atau variabel dikatakan **reliabel** apabila nilai **Cronbach's Alpha**  $\geq$

**0,60.** Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat konsistensi internal instrumen tersebut.

### Pengembangan SDM

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Cronbac'h Alpha	R tabel	Keterangan
S1		0.60	Reliabel
S2		0.60	Reliabel
S3		0.60	Reliabel
S4		0.60	Reliabel
S5		0.60	Reliabel
S6		0.60	Reliabel
S7		0.60	Reliabel
S8		0.60	Reliabel
S9		0.60	Reliabel
S10		0.60	Reliabel
S11		0.60	Reliabel
S12		0.60	Reliabel

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,60 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

### Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
E1	0.922	0.60	Reliabel
E2	0.911	0.60	Reliabel
E3	0.919	0.60	Reliabel
E4	0.918	0.60	Reliabel
E5	0.925	0.60	Reliabel
E6	0.919	0.60	Reliabel
E7	0.918	0.60	Reliabel
E8	0.919	0.60	Reliabel

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,60 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

**Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
-----------	----------	---------	------------

M1	0.958	0.60	Reliabel
M2	0.960	0.60	Reliabel
M3	0.955	0.60	Reliabel
M4	0.958	0.60	Reliabel
M5	0.959	0.60	Reliabel
M6	0.959	0.60	Reliabel
M7	0.957	0.60	Reliabel
M8	0.959	0.60	Reliabel
M9	0.958	0.60	Reliabel

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,60 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

### **Kesiapan Kerja ( Y )**

**Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Kesiapan Kerja (Y)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
K1	0.973	0.60	Reliabel
K2	0.971	0.60	Reliabel
K3	0.972	0.60	Reliabel
K4	0.972	0.60	Reliabel
K5	0.972	0.60	Reliabel
K6	0.972	0.60	Reliabel
K7	0.972	0.60	Reliabel
K8	0.972	0.60	Reliabel
K9	0.973	0.60	Reliabel
K10	0.972	0.60	Reliabel
K11	0.972	0.60	Reliabel
K12	0.972	0.60	Reliabel
K13	0.972	0.60	Reliabel
K14	0.972	0.60	Reliabel

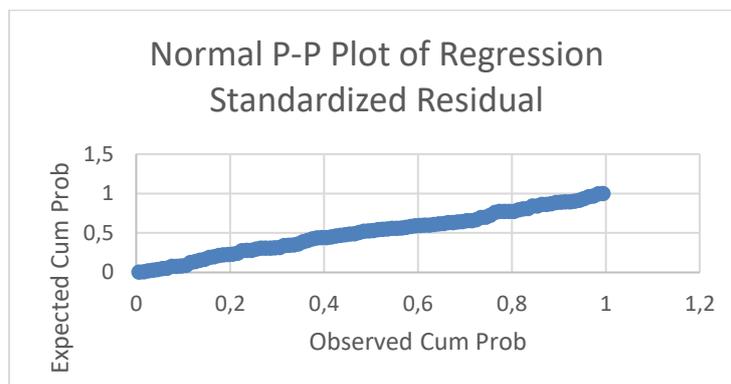
(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2025)

Dapat dilihat pada Tabel diatas disimpulkan bahwa nilai r-Tabel 0,60 (r Hitung > r-Tabel) secara keseluruhan pada indikator yang diuji merupakan bernilai positif. Jika nilai r-Hitung yang di uji lebih besar dari pada r-Tabel, maka dikatakan indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

### **Uji asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual. Salah satu metode visual yang umum digunakan adalah **Normal Probability-Probability Plot (P-P Plot)**. Dalam grafik ini, data yang berdistribusi normal akan **membentuk pola titik-titik yang mendekati garis diagonal** dari kiri bawah ke kanan atas.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

**(Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025)**

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Gambar Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar **dekat dan mengikuti garis diagonal** dari kiri bawah ke kanan atas. Pola ini menunjukkan bahwa **residual regresi berdistribusi normal** atau **mendekati distribusi normal**. Maka model regresi layak dipakai untuk kebutuhan dan data tersebut dapat dikatakan berdistribudi normal sehingga memnuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

### Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat **korelasi yang tinggi antar variabel independen** dalam model regresi. Multikolonieritas yang tinggi dapat menyebabkan **ketidakstabilan koefisien regresi**, sehingga hasil model menjadi tidak akurat.

Pada penelitian ini uji multikolonieritas yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Dari hasil perhitungan computer dengan menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh *tolerance* untuk masing-masing tahapan penelitian berikut hasilnya :

**Tabel 14. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.937	1.228		-1.577	.118		
	TOTALS	.364	.037	.298	9.885	.000	.370	2.700
	TOTALE	1.184	.042	.758	27.869	.000	.457	2.190
	TOTALM	-.064	.039	-.035	-1.629	.107	.719	1.390

a. Dependent Variable: TOTALK

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* **Tolerance berada di atas 0,10** dan nilai **Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10**, yaitu:

- a. Pengembangan SDM: Tolerance = 0.370, VIF = 2.700
- b. Efikasi Diri: Tolerance = 0.457, VIF = 2.190
- c. Motivasi Kerja: Tolerance = 0.719, VIF = 1.390

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat gejala multikolinearitas** antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis regresi lanjutan.

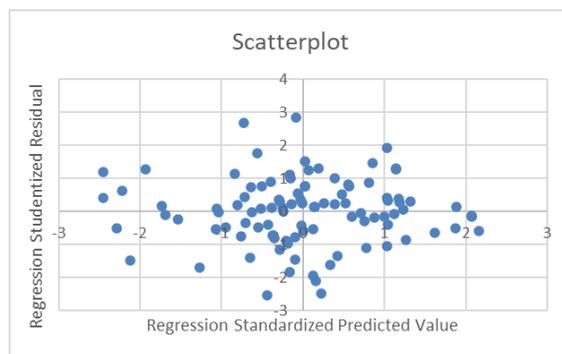
### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi **ketidaksamaan varians error (residual)** pada setiap pengamatan. Dalam model regresi yang baik, seharusnya **varians residual bersifat konstan** (homoskedastisitas). Jika varians tidak konstan, maka terjadi **heteroskedastisitas**, yang dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak efisien.

**Metode Scatterplot merupakan** Salah satu cara paling sederhana dan umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. **Scatterplot** yaitu grafik antara nilai **residual standar (Standardized Residual)** dengan **nilai prediksi standar (Standardized Predicted Value)**.

- a. Jika **titik-titik menyebar secara acak**, tidak membentuk pola tertentu (seperti pola menyebar membentuk kipas, membentuk garis, atau mengerucut), maka **tidak terjadi heteroskedastisitas** (data homoskedastisitas).
- b. Jika **titik-titik membentuk pola tertentu**, misalnya membentuk garis, lengkungan, atau menyebar seperti kipas (melebar atau menyempit), maka **terjadi heteroskedastisitas**.

Berikut ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas menggunakan SPSS 25 :



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokeadstisitas**

(Sumber : Hasi Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik menyebar **secara acak** di sekitar sumbu horizontal (tidak membentuk pola tertentu seperti garis, kipas, atau lengkungan), atau dapat dikatakan data terpencah di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran ini menunjukkan bahwa **varian residual bersifat konstan**, sehingga **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas** dalam model regresi ini. Dengan demikian, **asumsi klasik mengenai homoskedastisitas terpenuhi** dan model layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

### Uji autokorelasi

Uji autokorelasi adalah **pengujian asumsi klasik** dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan (korelasi) antara **residual atau galat (error)** dari satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi.

**Tabel 15. Hasil Uji autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 <sup>a</sup>	0.968	0.967	1.385	2.236
a. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALE, TOTALS					
b. Dependent Variable: TOTALK					

(Sumber : Hasi Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan gambar diatas diperoleh hasil nilai **Durbin-Watson sebesar 2.236** berada di dekat angka 2 dan masih dalam rentang toleransi (sekitar 1,5–2,5). Hal ini menunjukkan bahwa **tidak terdapat autokorelasi** dalam model regresi. Maka, model regresi yang

digunakan **memenuhi asumsi bebas autokorelasi**, sehingga hasil estimasi regresi dapat dikatakan valid dari sisi asumsi ini.

### Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X dengan variabel Y. dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pengembangan SDM (X1), efikasi diri (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. (Y).

### Uji T pengaruh secara Parsial X1, X2, X3, terhadap Y

Berikut ini merupakan perolehan nilai t hitung untuk pengujian hipotesis secara parsial menggunakan perhitungan SPSS 25.

**Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linier**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.937	1.228		-1.577	0.118		
	TOTALS	0.764	0.737	0.698	9.885	0.000	0.370	2.700
	TOTALE	1.184	0.042	0.758	27.869	0.000	0.457	2.190
	TOTALM	-0.064	0.039	-0.035	-1.629	0.107	0.719	1.390

a. Dependent Variable: TOTALK

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Jika t hitung > t table (berpengaruh)

Jika t hitung < t table (tidak berpengaruh)

**Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier**

variabel	T Hitung	T tabel	Keterangan
X1	0,000	1,984	Tidak Berpengaruh
X2	0,000	1,984	Tidak Berpengaruh
X3	0,107	1,984	Tidak Berpengaruh

**Tabel 18. Hasil Uji f**

### Uji f

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5500.599	3	1833.533	955.842	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.151	96	1.918		
	Total	5684.750	99			
a. Dependent Variable: TOTALK						
b. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALE, TOTALS						

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (berpengaruh)

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (tidak berpengaruh)

**Tabel 19. Hasil Uji F**

F Hitung	F tabel	Keterangan
955.842	2,699	Berpengaruh

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Maka dapat disimpulkan Pengembangan SDM, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 955.842 .

### Koefisien Determinasi

**Gambar 20. Hasil Uji r**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 <sup>a</sup>	0.968	0.967	1.385	2.236
a. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALE, TOTALS					
b. Dependent Variable: TOTALK					

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Maka dapat disimpulkan nilai koefisien determinasi antara pengembangan SDM (X1), efikasi diri (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh 0,96 (96%) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.937	1.228		-1.577	0.118		
	TOTALS	0.764	0.737	0.698	9.885	0.000	0.370	2.700
	TOTALE	1.184	0.042	0.758	27.869	0.000	0.457	2.190
	TOTALM	-0.064	0.039	-0.035	-1.629	0.107	0.719	1.390

a. Dependent Variable: TOTALK

(Sumber : Hasi Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berikut bentuk persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1.937 + 0.364 X_1 + 1.184 X_2 + (-0.064)X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas artinya :

- a. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,764 bertanda positif, artinya jika terjadi peningkatan  $X_1$  maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y dan sebaliknya.
- b. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 1,184 bertanda positif, artinya jika terjadi peningkatan  $X_2$  maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y dan sebaliknya.
- c. Nilai koefisien  $X_3$  sebesar -0,064 bertanda negative, artinya jika terjadi peningkatan  $X_3$  maka akan menyebabkan tidak terjadi peningkatan terhadap Y dan sebaliknya.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Pengembangan sumber daya manusia (SDM)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan SDM yang diterima mahasiswa, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman praktis, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.
2. **Efikasi diri** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan.

3. **Motivasi kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi cenderung lebih aktif mempersiapkan diri melalui belajar, magang, dan merencanakan karier.
4. Secara simultan, **pengembangan SDM, efikasi diri, dan motivasi kerja** berpengaruh signifikan terhadap **kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir**, dengan kontribusi sebesar 96%. Sisanya 4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. **Untuk peneliti selanjutnya**, disarankan menambah variabel lain seperti pengalaman kerja, lingkungan sosial, atau kompetensi digital sebagai faktor yang turut memengaruhi kesiapan kerja.
2. **Untuk pihak kampus**, perlu memperkuat kegiatan pengembangan soft skill, pelatihan karier, serta pembinaan efikasi diri dan motivasi kerja mahasiswa melalui program pembelajaran yang integratif.
3. **Untuk mahasiswa**, penting untuk meningkatkan kepercayaan diri, semangat belajar, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan yang mendukung kesiapan kerja, seperti organisasi, magang, dan pelatihan tambahan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abuhassna, H., et al. (2023). Synthesizing technology integration within the ADDIE model for instructional design: A comprehensive systematic literature review.
- Anggraini. (2021). Pengembangan SDM terhadap kesiapan kerja mahasiswa di masa pandemi COVID-19.
- Ardiyansyah, & Lestari. (2023). Self-motivation and work readiness among final-year students: A quantitative study.
- Ayuningrum, P. D. (2022). Gambaran efikasi diri pada mahasiswa baru Fakultas Keperawatan Unri di masa pandemi Covid-19: Descriptive study of self efficacy in new nursing students at the University of Riau during the Covid-19 pandemic.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2020). Developing graduate employability: The value of real-world learning. *Higher Education Research & Development*, 39(7), 1332–1346.
- Deswarta, D. M., & Bowo. (2023). Readiness Faculty of Economics and Business Universitas Islam Riau in the endemic time of Covid-19: Pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di masa endemi Covid. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4, 364–372.
- Deswarta, R. (2020). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 55–64. <https://doi.org/10.31539/jipp.v7i1.1456>
- Deswarta, R., Zulkarnaini, Z., & Afrinaldi, A. (2023). Hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Human Resource Management*, 5(1), 45–55.
- E, S. (2023). Pengembangan SDM terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 11(1), 45–52.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govaerts, N., & Dochy, F. (2023). Work readiness through workplace learning: A comprehensive framework. *Journal of Workplace Learning*, 35(2), 154–170. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2023-0012>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(6), 657–666.
- Herlina, D., & Sari, M. (2022). Pengaruh motivasi dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 18(1), 12–21.
- Hidayat. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

- Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (n.d.). Pengembangan SDM yang berkelanjutan.
- Indriyani, A. (2023a). Pengaruh motivasi dan manajemen lingkungan terhadap minat generasi muda dalam bertani. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 1(2).
- Indriyani, A. (2023b). Analisis motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 1(2).
- Indriyani, A. (2024). Pengaruh audit sumber daya manusia dan pengembangan teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Kido Mulia Indonesia. *Jurnal MANTAP*, 2(2).
- Indriyani, A. (2024). The influence of work culture, career development, job satisfaction on employee performance at Bulakamba District Office, Brebes Regency. *Jurnal Manajemen*, 2(4), 1–17.
- Isnaini, N., & Suryani, S. (2023). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan sosial terhadap minat kerja mahasiswa. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 5(1), 45–53. <https://doi.org/10.37275/jpkm.v5i1.243>
- Jackson, D. (2020). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 45(1), 49–63. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1445981>
- Kurniasih. (2022). Kurikulum pendidikan tinggi berbasis kebutuhan industri.
- Kurniawan, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Maak. (2021). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Sosial dan Sains Riset*, 2(4), 730–739. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>