

Pengaruh Efikasi Diri dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen Angkatan 2021 Universitas Riau

Rimala Zufah Zain^{1*}, Jumiati Sasmita², Raden Lestari Garnarsih³

¹⁻³Universitas Riau, Indonesia

Email: rimazain25@gmail.com¹, jumiati.sasmita@lecturer.unri.ac.id², raden.lestari@lecturer.unri.ac.id³

*Penulis koresponden: rimazain25@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of self-efficacy and active organizational participation on the work readiness of undergraduate students. The research was conducted on Management students (Class of 2021) from the Faculty of Economics and Business at the University of Riau, involving a sample of 117 students who had participated in organizational activities. Data were collected via questionnaire distribution and analyzed using a quantitative approach with the aid of SPSS 25 for Windows. Hypothesis testing, conducted at a significance level of 0.05, indicates that: (1) self-efficacy has a significant influence on student work readiness; (2) active organizational participation has a significant influence on student work readiness; and (3) self-efficacy and active organizational participation, when combined, also influence the work readiness of undergraduate Management students (Class of 2021) at the University of Riau.*

Keywords: *Active Organizational Participation; Management; Self-Efficacy; Student Work Readiness; University of Riau.*

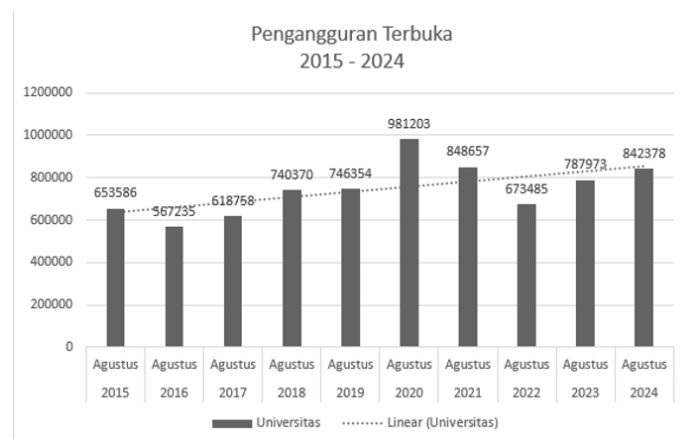
Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa strata satu jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis angkatan 2021 Universitas Riau dengan 117 sampel yang telah terlibat dalam berorganisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran instrumen, data variabel dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan bantuan SPSS 25 for windows. Hasil interpretasi pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan taraf signifikan 0.05 menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa, (2) ada pengaruh signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, (3) efikasi diri dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama juga mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa s1 jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Riau.

Kata kunci: Efikasi Diri; Keaktifan Berorganisasi; Kesiapan Kerja Mahasiswa; Manajemen; Universitas Riau.

1. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi memegang peranan strategis dalam pembangunan nasional melalui pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kesejahteraan sosial. Pendidikan tinggi dipandang sebagai tahap penting yang membekali individu dengan kompetensi untuk menghadapi tuntutan masyarakat dan dunia kerja, sehingga lulusan diharapkan mampu memenuhi standar profesional yang ditetapkan industri (Hadi, 2022). Mahasiswa pada semester akhir program sarjana berada pada fase transisi menuju pasar kerja dan dituntut memiliki kualitas serta keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan, namun berbagai temuan menunjukkan masih banyak lulusan yang belum memenuhi kualifikasi tersebut (Agusta, 2014). Isu kesiapan kerja pun menjadi perhatian serius karena berkaitan langsung dengan peluang kerja, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja muda. Laporan Pew Research Center (2017) menegaskan bahwa rendahnya kesiapan kerja berpotensi meningkatkan angka pengangguran dan setengah menganggur di

kalangan generasi muda, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Data Badan Pusat Statistik juga menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi dalam satu dekade terakhir mengalami fluktuasi, di mana pengangguran terbuka merujuk pada individu yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan, termasuk pada data per Agustus 2024.



Gambar 1. Pengangguran Terbuka Lulusan Perguruan Tinggi.

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS).

Jumlah pengangguran yang telah menyelesaikan studi di perguruan tinggi mencapai 842.378 orang per Agustus 2024. Jumlah ini merupakan 11.28% dari total pengangguran di Indonesia yaitu 7.465.599 orang. Jika dibandingkan tahun lalu, angka pengangguran memang sudah berkurang, namun menurut *International Monetary Fund* (IMF) tingkat pengangguran di Indonesia menjadi yang tertinggi dibandingkan negara-negara di Asia Tenggara seperti Filipina, Brunei Darussalam, Malaysia, Vietnam, Singapura, dan Thailand. Persentase sarjana yang menganggur tahun 2024 juga meningkat dibandingkan 10 tahun lalu yang hanya mencapai 7.58% dari total pengangguran ditahun itu. Pada Agustus 2015, BPS mencatat sarjana yang menganggur hanya berjumlah 653.586 dari total 7.560.822 orang. Berikut data pengangguran terbuka pada lulusan sarjana yang ditunjukkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Sementara itu data dari *Tracer Study* untuk Mahasiswa Alumni Manajemen pertahun 2023 ialah sebagai berikut :

Tabel 1. *Tracer Study* Mahasiswa Alumni Manajemen.

Tahun	Jumlah Alumni	Bekerja	Mencari Kerja	Melanjutkan Pendidikan	Tidak Mengisi
2017	241	21	1	1	218
2018	243	39	8	2	194
2019	292	93	10	3	186
2020	155	64	3	2	86
2021	165	86	43	2	34
2022	285	172	78	11	24
2023	272	147	104	1	20

Sumber : LPPMP Universitas Riau, 2025.

Berdasarkan data tracer study, proporsi alumni Manajemen yang belum bekerja dan masih mencari pekerjaan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun, suatu temuan yang mencerminkan tantangan transisi lulusan ke pasar kerja; tracer study sendiri merupakan survei penelusuran alumni untuk memetakan aktivitas pascakampus baik bekerja, berwirausaha, maupun melanjutkan studi serta menilai kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Tingginya angka pengangguran ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan pasar, sementara pertumbuhan jumlah sarjana tidak selalu diimbangi penciptaan lapangan kerja yang memadai sehingga terjadi ketidakseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Sejumlah lulusan bahkan mengalami masa tunggu kerja yang panjang karena belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan pemberi kerja, kondisi yang mempersempit peluang awal karier akibat rendahnya kesiapan kerja (Sianturi, 2024). Di sisi lain, perusahaan cenderung lebih selektif dalam merekrut kandidat yang memiliki kompetensi relevan, adaptif terhadap perkembangan teknologi, dan mampu mengikuti dinamika persaingan global (Saputri, 2020). Perubahan struktur pekerjaan yang dipicu revolusi industri menuntut penguasaan pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi serta kemampuan beradaptasi terhadap transformasi sistem kerja (Abdullah, 2020), sehingga mahasiswa perlu menyiapkan diri secara komprehensif sebelum menyelesaikan studi. Kesiapan kerja, yang mencakup kesiapan mental dan fisik untuk menjalankan aktivitas profesional, menjadi tanggung jawab bersama mahasiswa dan perguruan tinggi agar lulusan mampu memasuki dunia kerja atau menciptakan peluang usaha dengan masa tunggu relatif singkat (Gunawan et al., 2020), sekaligus memenuhi tuntutan produktivitas, kualitas, dan kinerja organisasi sebagaimana ditegaskan oleh Baiti dkk. (2017).

Tabel 2. Pra Survey Kesiapan Kerja Mahasiswa.

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				Fenomena
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya bisa beradaptasi dengan lingkungan baru dengan mudah	17	58%	13	43%	Masih ada mahasiswa yang kesulitan beradaptasi
2	Saya memiliki pengetahuan tentang peluang kerja sesuai dengan bidang diminati	12	40%	18	60%	Belum banyak mahasiswa yang memiliki pengetahuan mengenai peluang kerja sesuai dengan yang diminati
3	Saya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni	7	23%	23	77%	Banyak mahasiswa yang belum memiliki keterampilan teknis yang baik
	Rata-rata	36	40%	54	60%	

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa Manajemen angkatan 2021 Universitas Riau masih tergolong rendah, terlihat dari hanya 40 persen responden yang menyatakan siap, sementara 60 persen lainnya merasa belum siap memasuki

dunia kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa masih menghadapi hambatan dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan profesional yang semakin kompetitif. Penelitian Jatmiko (2018) menjelaskan bahwa rendahnya kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja serta ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, yang berujung pada kondisi lulusan yang belum memenuhi kualifikasi. Muljanto (2020) menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak cukup hanya ditopang oleh penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga memerlukan keterampilan praktis, kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan perusahaan, serta kecakapan sosial yang baik. Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam membentuk kesiapan tersebut adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan mencapai target tertentu (Bandura dalam Zaki et al., 2023), yang menurut Andina et al. (2023) turut menentukan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Efikasi diri sebagai hasil proses kognitif berupa penilaian atas kemampuan diri (Wiharja MS et al., 2020) terbukti berkorelasi positif dengan kesiapan kerja, sehingga pra-survei terhadap 30 mahasiswa dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat efikasi diri mahasiswa Manajemen angkatan 2021.

Tabel 3. Pra Survey Efikasi Diri Mahasiswa.

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				Fenomena
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dari tersulit sampai termudah dengan maksimal	12	40%	18	60%	Banyak mahasiswa yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
2	Saya yakin bisa menghadapi semua hambatan yang akan datang	12	40%	18	60%	Lebih banyak mahasiswa yang merasa tidak yakin saat menghadapi hambatan yang akan datang
3	Saya orang yang konsisten untuk mencapai sebuah tujuan	11	38%	19	63%	Masih ada mahasiswa yang tidak konsisten untuk mencapai tujuan hidupnya.
	Rata-rata	35	39%	55	61%	

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024.

Hasil pra-survei memperlihatkan bahwa sebagian mahasiswa masih menunjukkan tingkat efikasi diri yang rendah, suatu kondisi yang dapat memengaruhi cara mereka merespons tuntutan akademik maupun tantangan profesional. Individu dengan keyakinan diri yang lemah cenderung mengurangi intensitas usaha ketika menghadapi hambatan, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi umumnya tetap bertahan, meningkatkan upaya, dan percaya bahwa tugas dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki. Bandura (1997) menegaskan bahwa kepercayaan terhadap kapasitas diri berkaitan dengan motivasi yang lebih kuat, kestabilan emosi, serta capaian kinerja yang lebih baik. Temuan empiris juga menunjukkan

bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Hutagalung et al., 2024; Aldilanur & Lisa, 2021; Dilla et al., 2024), sehingga faktor ini memiliki relevansi langsung dalam konteks transisi menuju dunia kerja. Di sisi lain, kesiapan kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal, lingkungan, serta pengalaman pendidikan yang diperoleh individu (Kirani & Chusairi, 2022). Keaktifan berorganisasi termasuk faktor eksternal yang berperan penting karena melalui kegiatan tersebut mahasiswa dapat mengembangkan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta kemampuan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam lingkungan profesional. Keterlibatan organisasi juga memperluas jejaring dan memberikan pemahaman yang lebih konkret mengenai dinamika dunia kerja. Dengan demikian, organisasi kemahasiswaan berfungsi sebagai sarana penguatan kapasitas diri yang melengkapi pembelajaran akademik, sehingga kesiapan kerja terbentuk tidak hanya dari penguasaan teori, tetapi juga dari pengalaman praktis dan kematangan sosial yang diperoleh melalui keterlibatan aktif.

Tabel 4. Mahasiswa Manajemen Angkatan 2021 yang Berorganisasi.

No	Lembaga	Jumlah
1	Kajian Studi Ekonomi Islam	11
2	BEM FEB	30
3	Lembaga Pengkajian Ilmiah dan Informasi	11
4	Economics Faculty English Club	50
5	Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen	30
6	Dewan Perwakilan Mahasiswa	20
7	Sanggar Seni 412	15
Total		167 orang

Sumber : BEM FEB UNRI, 2025.

Tabel 5 memperlihatkan bahwa dari total 368 mahasiswa Manajemen angkatan 2021, jumlah yang terlibat dalam organisasi belum mencapai separuh populasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan diri melalui kegiatan organisasi belum dimanfaatkan secara optimal, padahal berbagai penelitian menegaskan manfaatnya bagi peningkatan kesiapan kerja. Maretha et al. (2022) menyatakan bahwa keterlibatan organisasi memberi pengalaman yang memperkaya keterampilan, minat, bakat, dan motivasi, yang semuanya relevan dengan tuntutan dunia profesional. Setyaningrum et al. (2018) juga membuktikan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Melalui organisasi kemahasiswaan, mahasiswa berlatih memimpin dan dipimpin, mengelola kegiatan, serta mengasah komunikasi seperti menyampaikan ide, mempertahankan argumen, dan bernegosiasi (Gunawan et al., 2020). Fahriyanto dan Sulistari (2020) menambahkan bahwa partisipasi aktif dalam organisasi menjadi salah satu sarana efektif untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang berdampak pada mutu lulusan. Sejalan dengan itu, Margareta dan Wahyudin (2019) memaknai keaktifan berorganisasi sebagai keterlibatan yang bertujuan

menyalurkan potensi dan memperluas wawasan agar dapat diterapkan dalam kehidupan pribadi maupun sosial, sementara Rahmawati et al. (2019) menegaskan bahwa aktivitas organisasi di luar jam akademik merupakan upaya strategis untuk mengoptimalkan potensi mahasiswa. Dengan demikian, mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki kesiapan lebih baik dalam menghadapi dinamika dunia kerja dibandingkan mereka yang tidak terlibat, sehingga dilakukan pra-survei terhadap 30 mahasiswa untuk memperoleh gambaran tingkat keaktifan berorganisasi pada angkatan tersebut.

Tabel 5. Pra Survey Keaktifan Berorganisasi Mahasiswa.

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				Fenomena
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya turut berpartisipasi membuat konsep kegiatan pada organisasi	10	33%	20	67%	Sedikit mahasiswa ikut berpartisipasi dalam rancangan konsep kegiatan organisasi
2	Saya mengatur jadwal agar bisa mengikuti setiap pertemuan organisasi	15	50%	15	50%	Lima puluh persen mahasiswa yang mampu mengatur jadwal sebagai pengingat agar tidak terjadi tumpang tindih antar kegiatan
3	Saya mengutamakan urusan organisasi tanpa mengesampingkan urusan akademik	8	27%	22	73%	Belum banyak mahasiswa yang mengutamakan organisasi tanpa mengesampingkan akademik
	Rata-rata	33	37%	57	63%	

Sumber : Hasil Pra Survey Peneliti, 2024.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa masih belum aktif dalam kegiatan organisasi, padahal keaktifan tersebut merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Keterlibatan dalam organisasi memberi ruang bagi mahasiswa untuk mengembangkan motivasi, tanggung jawab, kecakapan interpersonal, serta berbagai soft skills yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung lebih percaya diri karena terbiasa berinteraksi, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dinilai lebih siap menghadapi lingkungan profesional dibandingkan mereka yang tidak terlibat dalam kegiatan organisasi (Maretha et al., 2022). Temuan empiris juga memperkuat hal ini, di mana keaktifan berorganisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Labiro & Widjaja, 2024; Maretha et al., 2022). Kesiapan kerja sendiri dipahami sebagai kondisi kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang selaras untuk melaksanakan pekerjaan yang dipilih (Muspawi & Lestari, 2020), serta menjadi elemen penting dalam menunjang keberhasilan karier di tengah persaingan global yang semakin kompetitif (Pratama & Magistarina, 2023). Dalam konteks Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, khususnya Program Studi Manajemen yang memiliki empat konsentrasi dan menargetkan lulusan sebagai akademisi, manajer lini pertama, maupun wirausahawan (Universitas Riau,

n.d.), pengembangan kualitas lulusan tidak hanya difokuskan pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kompetensi melalui aktivitas organisasi seperti HMJ Manajemen maupun organisasi lain di dalam dan luar kampus. Pengalaman berorganisasi tersebut diharapkan menjadi modal pembentuk kerja sama, kepercayaan diri, dan tanggung jawab yang mendukung kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Berdasarkan landasan teoretis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di tengah persaingan pasar kerja yang semakin ketat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Kampus Bina Widya Pekanbaru, sejak Oktober 2024 hingga seluruh data terkumpul. Populasi mencakup 167 mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2021 yang memiliki pengalaman organisasi, kemudian ditetapkan sampel sebanyak 117 responden menggunakan rumus Krejcie dan Morgan pada tingkat kepercayaan 95 persen dengan batas kesalahan 5 persen sehingga jumlah tersebut dinilai mewakili populasi secara memadai. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis keterkaitan antara efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin agar respons dapat diukur secara terstruktur, sedangkan data sekunder dihimpun dari literatur ilmiah dan dokumen resmi yang relevan. Secara operasional, kesiapan kerja mencakup kompetensi, pemahaman dunia kerja, adaptasi, disiplin, dan motivasi; efikasi diri merujuk pada keyakinan atas kemampuan menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan; sementara keaktifan berorganisasi tercermin dari partisipasi aktif, komitmen, dan tanggung jawab dalam kegiatan organisasi.

Tahapan analisis dimulai dengan deskripsi statistik untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden berdasarkan skor rata-rata yang kemudian diklasifikasikan ke dalam lima kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, serta diuji reliabilitasnya untuk memastikan konsistensi jawaban (Ghozali, 2018). Sebelum regresi dilakukan, model diuji melalui asumsi klasik yang mencakup normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov dan grafik probability plot, multikolinieritas melalui nilai tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas melalui pengamatan pola scatterplot residual. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 berdasarkan persamaan Y

$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Sugiyono, 2021), sehingga pengaruh variabel independen dapat dianalisis secara simultan melalui uji F maupun secara parsial melalui uji t pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja, di mana semakin tinggi nilainya semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menerangkan perubahan pada variabel terikat (Ghozali, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan dan kevalidan suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 dengan mengkorelasi antara skor yang diperoleh oleh masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Mengukur sah atau tidak valid suatu kuesioner perlu digunakan sebuah uji bernama uji validitas. Uji tersebut digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk uji pada 2 sisi. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya yaitu jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid. Nilai r diperoleh melalui persamaan sebagai berikut:

$$\text{degree freedom (df)} = n - k \quad \text{degree freedom (df)} = 117 - 2 \quad \text{degree freedom (df)} = 115$$

Nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,1816 yang diperoleh dari jumlah responden 117 orang dengan derajat kebebasan (df) 115 pada taraf signifikansi 5 persen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel efikasi diri (X_1), keaktifan berorganisasi (X_2), dan kesiapan kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,181. Pada variabel efikasi diri, koefisien korelasi item-total berkisar antara 0,370 hingga 0,720; pada variabel keaktifan berorganisasi berada pada rentang 0,581 hingga 0,838; sedangkan pada variabel kesiapan kerja berkisar antara 0,413 hingga 0,666. Karena seluruh nilai corrected item-total correlation melebihi batas minimum yang dipersyaratkan, maka setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik dengan menghitung besar nilai *Cronbach's Alpha*. Uji tersebut digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari setiap variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ artinya angket dinyatakan reliabel dan jika memiliki nilai *Cronbach's*

$Alpha < 0,60$ artinya angket dinyatakan tidak reliable. Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Efikasi Diri (X1)	0.854	0.60	Reliable
2.	Keaktifan Berorganisasi (X2)	0.921	0.60	Reliable
3.	Kesiapan Kerja (Y)	0.755	0.60	Reliable

Sumber : Data Olahan, 2025.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada seluruh variabel > 0.60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen telah berdistribusi secara normal atau tidak. Cara mendeteksi residual berdistribusi normal maupun tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) pada alpha yaitu sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian KS lebih besar dari 0,05 artinya data tersebut dinyatakan normal, Maka berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual
	117	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24622194
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.056
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

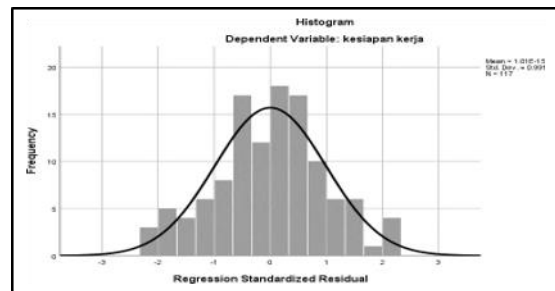
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan, 2025.

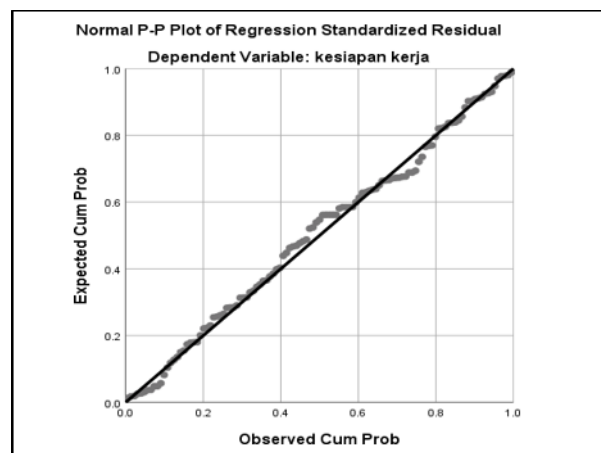
Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$) yang menunjukkan indikasi data yang terdistribusi normal. Namun demikian, uji K-S sangat sensitif terhadap ukuran sampel yang besar ($N = 117$). Oleh karena itu, normalitas juga dievaluasi menggunakan pendekatan grafik seperti Histogram dan P-Plot. Histogram membantu melihat bentuk penyebaran residual, apakah mendekati kurva lonceng (*bell-shapped curve*) yang merupakan ciri distribusi normal. Histogram residual dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 2. Histogram Residual.

Sumber : Data Olahan, 2025.

Berdasarkan histogram residual pada gambar di atas terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola kurva normal (*bell-shaped curve*) dan menyebar secara simetris di sekitar nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal atau mendekati normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam regresi telah terpenuhi. Selain histogram, dalam uji normalitas juga sangat penting untuk melihat P-P Plot (*Probability-Probability Plot*). *Probability-Probability Plot* (P-P Plot) adalah alat visual yang digunakan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal. Dengan melihat pola titik-titik pada grafik, kita dapat menilai apakah data menyimpang dari garis diagonal sebagai acuan normalitas atau indikator distribusi yang ideal. Berikut merupakan grafik P-P Plot :



Gambar 3. P-P Plot.

Sumber : Data Olahan, 2025.

Berdasarkan grafik P-P Plot pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa data secara statistik dinyatakan terdistribusi normal. Kemudian hasil pemeriksaan visual melalui grafik histogram yang membentuk pola menyerupai kurva normal serta Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, mengindikasikan bahwa data juga berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ditemukan atau tidak korelasi antar variabel-variabel bebas (independen) dalam model analisis regresi. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi hal ini dapat dilihat dari besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10 maka tidak menunjukkan adanya multikolinearitas
 - Jika nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas
 - Jika nilai *tolerance* > 0.10 , maka tidak terdapat korelasi antar variabel kelompok.
 - Jika nilai *tolerance* < 0.10 , maka terdapat korelasi antar variabel kelompok
- Pengujian terhadap uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	EFIKASI DIRI	.769	1.300
	KEAKTIFAN BERORGANISASI	.769	1.300

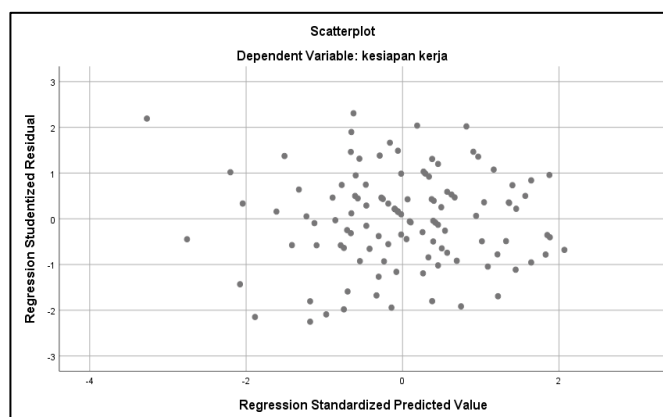
a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA MAHASISWA

Sumber : Data Olahan, 2025.

Data tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10.0 dan *tolerance* > 0.10 atau 10%. Artinya dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot atau scatter plot. Untuk grafik plot menggunakan nilai variabel independen (ZPRED) dan variabel dependen (SRESID). Grafik berikut ini memberikan gambaran apakah model regresi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas. Pengujian terhadap uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Scatterplot.

Sumber : Data Olahan, 2025.

Dari grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi variabel penelitian merupakan hasil penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai pengaruh efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Riau. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mendorong variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1-5, yaitu:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Penelitian ini menetapkan kategori penilaian berdasarkan skala 1 hingga 5 yang dibagi ke dalam lima tingkat untuk menggambarkan spektrum persepsi responden, mulai dari kondisi terendah hingga tertinggi. Interval tersebut dihitung dari selisih skor maksimum dan minimum yang kemudian dibagi secara merata agar setiap kategori memiliki batas yang proporsional dan terukur. Model pengukuran ini konsisten dengan penggunaan skala Likert dalam riset sosial yang bertujuan menerjemahkan sikap dan keyakinan ke dalam bentuk angka sehingga dapat dianalisis secara statistik (Likert, 1932; Sugiyono, 2022). Dengan acuan tersebut, nilai rata-rata tiap variabel dapat ditafsirkan secara sistematis sesuai posisi skornya dalam rentang yang telah ditentukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa berada pada rata-rata 3,98 yang termasuk kategori siap, dengan motivasi bersaing di dunia kerja sebagai indikator paling dominan (4,38). Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal menjadi modal utama dalam menghadapi tuntutan profesional, sejalan dengan pandangan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak perilaku untuk mencapai kinerja optimal (Robbins & Judge,

2017). Aspek disiplin, kerja sama, dan adaptasi juga tergolong siap, meskipun penguatan keterampilan teknis serta akses informasi karier masih diperlukan agar kesiapan tersebut lebih menyeluruh.

Efikasi diri mahasiswa tercatat memiliki rata-rata 4,07 dalam kategori yakin, dengan kemampuan menjaga fokus hingga tujuan tercapai sebagai skor tertinggi (4,24). Kondisi ini mencerminkan keyakinan yang kuat terhadap kapasitas diri dalam menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan, sejalan dengan konsep efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan mengelola tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Meskipun demikian, ketahanan menghadapi hambatan relatif lebih rendah sehingga aspek resiliensi tetap perlu diperkuat. Sementara itu, keaktifan berorganisasi memperoleh rata-rata 3,82 dan berada pada kategori aktif, dengan tanggung jawab menyelesaikan tugas organisasi sebagai indikator paling menonjol (4,16). Keterlibatan tersebut menunjukkan partisipasi yang tidak sekadar formal, tetapi diwujudkan melalui kontribusi nyata dan inisiatif pengembangan kegiatan. Literatur pengembangan mahasiswa menegaskan bahwa pengalaman organisasi berperan dalam membentuk keterampilan sosial, kepemimpinan, dan manajemen waktu yang mendukung kesiapan kerja (Astin, 1999). Namun, intensitas kehadiran dalam rapat serta penguatan relasi interpersonal masih perlu dioptimalkan agar manfaat pengalaman organisasi dapat dirasakan secara lebih maksimal.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengukur pengaruh efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, karena pendekatan ini memungkinkan pengujian beberapa variabel bebas secara bersamaan terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2021; Gujarati & Porter, 2009). Hasil estimasi menghasilkan persamaan $Y = 10,976 + 0,506X_1 + 0,132X_2 + e$, dengan seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05, sehingga keduanya terbukti berpengaruh secara statistik. Nilai tolerance sebesar 0,769 dan VIF 1,300 menandakan tidak adanya persoalan multikolinearitas karena masih dalam batas yang dapat diterima (Hair et al., 2019). Konstanta 10,976 menggambarkan tingkat dasar kesiapan kerja ketika variabel bebas dianggap konstan. Koefisien efikasi diri sebesar 0,506 dengan standardized beta 0,669 menunjukkan pengaruh positif paling kuat, yang berarti semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula kesiapan mereka memasuki dunia kerja, selaras dengan teori Bandura (1997) mengenai peran keyakinan diri dalam membentuk perilaku dan ketahanan menghadapi tantangan.

Keaktifan berorganisasi juga memberikan kontribusi positif dengan koefisien 0,132 dan standardized beta 0,251, meskipun pengaruhnya tidak sebesar efikasi diri. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman organisasi tetap relevan dalam membentuk kompetensi kerja, terutama melalui pengembangan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan pengelolaan waktu sebagaimana dijelaskan Astin (1999). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 menunjukkan bahwa 66,7 persen variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara simultan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Dalam konteks penelitian sosial, daya jelas model di atas 0,60 tergolong kuat karena perilaku individu biasanya dipengaruhi banyak determinan (Gujarati & Porter, 2009). Selain itu, nilai Durbin-Watson 2,202 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi yang berarti, sehingga model dapat dinilai layak dan memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel anova dapat dilihat pengaruh variabel independen efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap variabel dependen kesiapan kerja mahasiswa S1 jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Riau. Dimana setelah dilakukan analisis dengan SPSS 25 maka didapat output sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.635	2	600.318	116.929	.000 ^b
	Residual	585.280	114	5.134		
	Total	1785.915	116			

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), keaktifan berorganisasi, efikasi diri

Sumber : Data Olahan, 2025.

Dari tabel 11 diperoleh nilai F hitung sebesar 116.929 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$= 117 - 2 - 1 ; 2$$

$$= 114 ; 2$$

$$= 3,08 \text{ (lihat tabel F dengan df1 = 2 dan df2 = 114) Keterangan:}$$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas 1 = konstan

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung (116.929) > F tabel (3.08) dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa efikasi diri (X1) dan keaktifan berorganisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Riau.

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari variabel yang dimasukkan kedalam model yakni variabel efikasi diri dan keaktifan berorganisasi dan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa s1 jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Riau. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Jika pada tabel *coefficient* didapat nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,981 diperoleh dari perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (a/2 : n-k-1) \\ &= t (0,05/2 : 117-2-1) \\ &= t (0,025 : 114) \\ &= t 1,981 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas 1 = konstan

Setelah menentukan t tabel, maka dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil dari nilai t hitung. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial).

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	10.976	2.178		5.039	.000	
	efikasi diri	.506	.046	.669	10.945	.000	.769
	keaktifan berorganisasi	.132	.032	.251	4.110	.000	.769

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Sumber : Data Olahan, 2025.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pada variabel efikasi diri (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 10.945 dengan signifikansi 0.000. Dengan demikian maka diketahui $t \text{ hitung } 10.945 > t \text{ tabel } 1.981$ atau signifikansi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- b. Pada variabel keaktifan berorganisasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 4.110 dengan signifikansi 0.000. Dengan demikian maka diketahui $t \text{ hitung } 4.110 > t \text{ tabel } 1.981$ atau signifikansi $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan t hitung 10,945 yang melampaui t tabel 1,981, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya berkontribusi nyata dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja (Ghozali, 2021). Secara deskriptif, tingkat efikasi diri berada pada kategori sangat baik, terutama pada aspek konsistensi mencapai tujuan, yang mencerminkan kemampuan menjaga fokus, disiplin waktu, dan ketahanan menghadapi hambatan. Hal ini sejalan dengan Social Cognitive Theory dari Bandura (1997) yang menempatkan efikasi diri sebagai penentu tingkat usaha dan ketekunan individu, serta diperkuat oleh Expectancy Theory Vroom yang menjelaskan bahwa keyakinan atas kemampuan diri meningkatkan motivasi untuk meraih hasil tertentu (Pradana & Munawaroh, 2020). Meskipun demikian, masih terdapat kelemahan pada aspek daya juang sebagian mahasiswa, yang dalam perspektif resilience dipandang sebagai elemen penting untuk bertahan dalam tekanan dan ketidakpastian dunia kerja (Mawaddah & Ahmadi, 2025). Secara empiris, hasil ini konsisten dengan temuan Dilla et al. (2024) dan Pasamba et al. (2021), meskipun berbeda dengan Febrianur et al. (2024), yang menunjukkan bahwa konteks responden dapat memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel.

Keaktifan berorganisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 4,110 yang lebih besar dari t tabel 1,981. Data ini memperlihatkan bahwa keterlibatan aktif dalam organisasi bukan sekadar aktivitas tambahan, melainkan sarana pembentukan kompetensi profesional. Secara deskriptif, indikator tanggung jawab dalam menjalankan amanat organisasi memperoleh skor tinggi,

menggambarkan kemampuan mahasiswa mengelola peran akademik dan organisasi secara seimbang. Temuan tersebut selaras dengan Career Maturity Theory dari Super yang menekankan pentingnya tanggung jawab dan kemandirian dalam kesiapan karier (Putra, 2021). Partisipasi dalam merancang program inovatif juga menunjukkan adanya kebutuhan berprestasi sebagaimana dijelaskan dalam teori kebutuhan McClelland (Ridho, 2020). Namun, aspek keterikatan emosional dan relasi interpersonal belum sepenuhnya optimal, yang dalam kerangka Organizational Commitment Meyer dan Allen berkaitan dengan dimensi afektif terhadap organisasi (Ningrum dkk., 2014). Secara umum, hasil ini mendukung Experiential Learning Theory dari Kolb yang menyatakan bahwa pengalaman langsung memperkaya kompetensi aplikatif (Melsiyanti, 2025), serta sejalan dengan penelitian Labiro & Widjaja (2024) dan Maretha et al. (2022), meskipun terdapat perbedaan temuan dengan Fachriansyah (2022).

Secara simultan, efikasi diri dan keaktifan berorganisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dibuktikan oleh nilai F hitung 116,929 yang melebihi F tabel 3,08 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa. Efikasi diri berperan sebagai fondasi psikologis yang mendorong inisiatif dan ketekunan, sementara pengalaman organisasi menyediakan ruang praktik untuk mengasah komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan penyelesaian masalah. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja yang tidak hanya bersifat kognitif dan teknis, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku profesional. Temuan ini konsisten dengan penelitian Febrianur dan Rahmah (2024) serta Pasamba et al. (2024) yang menegaskan kontribusi simultan kedua variabel tersebut. Dengan demikian, penguatan kesiapan kerja di perguruan tinggi memerlukan strategi yang mengintegrasikan pengembangan keyakinan diri mahasiswa dengan pengalaman organisasi yang bermakna, agar lulusan mampu beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BKP Provinsi Riau, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif dan nilai-nilai organisasi yang kuat mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang lebih

optimal. Komitmen organisasi sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai yang memiliki keterikatan emosional, normatif, dan keberlanjutan yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang berarti lingkungan kerja yang baik terlebih dahulu memperkuat komitmen sebelum akhirnya berdampak pada kinerja. Namun demikian, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, karena budaya organisasi di BPKP Provinsi Riau telah mampu memengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui perantara komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. H. bin. (2020). Pendidikan Islam dalam Era Revolusi 4.0. *Jurnal Tamaddun*, XXI(1), 127–134.
- Agusta, Y. N. (2014). *Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Univeritas Mulawarman*. 2(3), 133–140.
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023a). *Readiness Peran Efikasi Diri , Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 4(6), 7844–7856.
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023b). The Role Of Self-Efficacy, Work Motivation And Work Interest On Student Work Readiness. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7844–7856.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msei>
- Astuti E. (2022). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Perilaku Belajar Mahasiswa Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) PAI Periode 2022 Di IAIN Parepare*. Hal 18-19 (BPS), B. P. S. (n.d.). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2024*.
- Dilla, A. Z., Hendriani, S., & Arwinence, P. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang , Minat Kerja , dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Angkatan Tahun 2018-2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau)*. 3(2), 265–277.
- Fahriyanto, & Sulistari, E. (2020). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Manajemen Waktu terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *International Research Journal Of Business And Strategic Management*, 1(1), 37–47.
<https://irjp.org/index.php/irjbsm/article/view/6>
- Fatimah, S., Manuardi, A. R., & Meilani, R. (2021). Tingkat Efikasi Diri Performa Akademik Mahasiswa Ditinjau Dari Perspektif Dimensi Bandura. *Prophetic : Professional, Empathy, Islamic Counseling Journal*, 4(1), 25.
<https://doi.org/10.24235/prophetic.v4i1.8753>
- Febrianur, H. G., Dwi, D., & Rahmah, N. (2024). *Kesiapan Kerja Mahasiswa : Eksplorasi Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Efikasi Diri*. 5(6), 2594– 2602.

- Gunawan, I., Djum Noor Benty, D., Eri Kusumaningrum, D., Bambang Sumarsono, R., Novita Sari, D., Dwi Pratiwi, F., Oktavia Ningsih, S., Ferindistika Putri, A., Kim Hui, L., Negeri Malang, U., Semarang, J., & Jawa Timur Indonesia, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4, 126–150.
- Hadi, S. (2022). *Ilmu Pendidikan : Konsepsi, Wawasan, dan Praktik Pendidikan* (H. Rahman (ed.)).
- Hafidzoh, I. (2020). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Psikologi Islam Dalam Menyusun Skripsi Di Iain Kediri*. 15, 49–50.
- Hana J. Y & Sumiati. (2025). *Pengaruh Softskill, Efikasi Diri Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. Volume (2). Hal 62-74
- Hutagalung, S. D. J., Barus, A., Saputra, A., Ginting, R., Pudyastuti, E., & Almastoni. (2024). *Kesiapan Kerja Mahasiswa : Hard Skill Dan Self Efficacy*. 21–32.
- Jatmiko, R. S. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Volume (8).
- Juariah. (2019). *Pengaruh Softskill dan Motivasi kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*. 1–23.
- Labiro, K. A. C., & Widjaja, W. (2024). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi , Prestasi Akademik , Lingkungan Belajar terhadap Kesiapan Kerja Universitas Tangerang (The Influence of Organizational Activities , Academic Achievement , Learning Environment on Work Readiness of University Tangerang)*. 5(1), 27–42.
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2022). *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP*. 4(5), 7150–7158.
- Margareta, R. S., & Wahyudin, A. (2019). Pengaruh Motivasi Belajar, Perfeksionisme Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prokrastinasi Akademik Dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderating. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 18–23.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/29762>
- Mawaddah & Ahmadi. (2025). *Resiliensi Mahasiswa Perguruan Tinggi Islam Dalam Menyelesaikan Tugas Akhir. Nuris Journal Of Educational And Islamic Studies* 5. Volume (2). Hal 96-110. DOI: <https://doi.org/10.52620/jeis.v5i2.104>.
- Mawaddah, H. (2021). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19.
<https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3633>
- Melsiyanti. (2025). *Analisis Kesiapan Kerja Siswa Memasuki Dunia Kerja Berdasarkan Pendekatan Eksperiental Lerner Di SMKN 3 Tana Toraja*. <https://digilib-iaikntoraja.ac.id/4997/12/melsiyanti>

- Muljanto, M. (2021). *Pengaruh konsep diri dan komunikasi interpersonal terhadap kesiapan kerja. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, Volume 9, 175–187.* <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi, 55(4), 524–530.* <https://doi.org/10.1134/S0514749219040037>
- Nasution, mutia agustina. (2021). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Keas XII Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Pekanbaru.*
- Ningrum H. F., Nasution F., Purboyo., Sartika D., Suriadi., Yuliana R., Sudirman A., Nurlinda R. A., Marlina N., Lukitaningtias F., Zilawati., Wardhana A., Siregar P., Sugianingrat I. A. P. W. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen.* Bandung: Media Sains Indonesia
- Octaviana, D. F. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo-Rama Synthetics Tbk. *Jurnal, 12(2004), 6–25.*
- Oktaviana, M. (2020). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Hasil Belajar pada Mata Pelajaran Ekonomi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 13 Kota Jambi.* 1–23.
- Pangestu D. A. & Ardiana I. D. K. R. (2024). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. Manajemen Kreatif Jurnal. Volume (2). Hal 156.*
- Parangin-Angin SK. (2022). *Skripsi: Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi.* <https://unja.ac.id/40924/8>
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., Raintung, M. C., Diri, P. E., Kerja, M., Keaktifan, D. A. N., Pasamba, I. A., Raintung, M. C., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2024). *Manado The Influence Of Self-Efficacy , Job Interest , And Organizational Activity On The Work Readiness Of Management Students At Feb Unsrat Manado Oleh : Jurnal EMBA Vol . 12 No . 3 Juli 2024 , Hal . 335-345. 12(3), 335–346.*
- Pradana dan Munawaroh (2020). *Work Readiness Of University Of Riau Management SI Student Based On Internship Experience, Self-Efficacy And Work Motivation. Journal Of Humanities Education and Social Sciences.*
- Pratama, Magistarina. (2023). *Hubungan work readiness terhadap tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Padang. Jurnal Riset Psikologi. Volume (5).*
- Pratiwi, Indriayu, dan Wardani. (2022). *Pengaruh Perilaku Entrepreneur dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Motivasi Kerja pada Mahasiswa FKIP Universitas Sebelas Maret. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi.*
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, 9(1), 83–98.*
- Putra B. J (2021). *Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super. Jurnal Bimbingan Konseling Islam, Volume (3), 35*
- Rahmat, A., & Rahwana, K. A. (2023). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Sumber : Biro Administrasi Akademik*

Kemahasiswaan , 2023 *Grafik Rata-Rata IPK Mahasiswa Prodi Manajemen di Ormawa Fakultas Ekonomi*. 1(4).

- Rahmawati, D. U., Muhtar, & Jaryanto. (2019). *Hubungan Prestasi Belajar Kognitif Akuntansi Dan Pengalaman Praktis Kerja Industri Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Akuntansi Smk Negeri X Surakarta*. 5(3), 83– 96.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183. Riau, U. (n.d.). *Sarjana Manajemen*. <https://unri.ac.id/15986-2/>
- Ridho M. (2020). *Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pk. Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*. Volume (8). Hal 1-16.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). *Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi pendidikan administrasi perkantoran angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta*. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 26–40.
- Siallagan A., Sigalingging V., Rajagukguk S. (2022). *Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Profesi Ners*. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Volume (2). Hal 161
- Stenly S. (2023). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Perencanaan Karir, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Pekanbaru*. <https://kc.umh.ac.id>
- Utami, Y. G. D., & Hudaniah, H. (2013). Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 40–52. www.bps.go.id.
- Wibowo A & Suroso. (2016). *Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang*. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Volume (5). Hal 176
- Widiyanto A. (2015). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Berprestasi Siswa Terhadap Kemandirian Belajar Mata Pelajaran K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Di SMKN 2 Depok*.
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi*. *Vocatech: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Wijaya E & Aini N. (2021). *Persepsi Kesiapan Kerja Mahasiswa Setelah Melaksanakan Kerja Praktik Industri (KPI) Pada Prodi Pendidikan Informatika*. *Jurnal Ilmiah Edutic*. Volume (7) . Hal 155
- Zaki, A., Ganarsih, R. L., & Marzolima. (2023). Pengaruh Self Efficacy , Locus Of Control Serta Literasi Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2016 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau). *Daya Saing: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 361–369.