Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME)
Vol. 3 No. 1 Tahun 2026
Licenced CC BY-SA, E-ISSN: 3064-2264 , Hal 1449-1464
DOI: https://doi.org/10.71417/j-sime.v3i1.2160.
https://e-journal.lppmpustakacendekia.or.id/index.php/J-SIME/index

Pengaruh Motivasi, *Self efficacy*, dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan)

Feby Yanti Mafika Sari[1], M.Hafidh Nashrullah[2], Ariefah Sundari[3]
[1,2,3] Manajemen, Ekonomi Dan Bisinis, Universitas Islam Darul Ulum Lamongan, Lamongan, Indonesia

Alamat Universitas: Jl. Airlangga No.03, Merjoyo, Sukodadi, Kec. Sukodadi, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62253
E-mail Seluruh Penulis: feby.2022@mhs.unisda.ac.id[1], hafidh@unisda.ac.id[2], ariefah.sundari@unisda.ac.id[3]

Abstract : *This study aims to determine the effect of motivation, self-efficacy, and social support on the work readiness of Generation Z among students at Universitas Islam Darul Ulum Lamongan. This research employed a quantitative approach with a causal associative research design. The sample consisted of 93 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 27. The results showed that motivation had a positive and significant effect on work readiness, with a t-value of 3.263 and a significance value of 0.002. Self-efficacy had a positive and significant effect, with a t-value of 2.750 and a significance value of 0.007. Social support also had a positive and significant effect, with a t-value of 2.168 and a significance value of 0.031. Simultaneously, motivation, self-efficacy, and social support had a significant effect on the work readiness of Generation Z, with an F-value of 32.311 and a significance value of 0.000. Motivation was the most dominant variable influencing work readiness, with a Standardized Coefficient Beta value of 0.319.*

Keywords*: Motivation, Self-Efficacy, Social Support, Work Readiness, Generation Z.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, *self efficacy*, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja Generasi Z pada mahasiswa Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,263 dan signifikansi 0,002. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,750 dan signifikansi 0,007. Dukungan sosial juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,168 dan signifikansi 0,031. Secara simultan, motivasi, *self efficacy*, dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z dengan nilai F hitung sebesar 32,311 dan signifikansi 0,000. Motivasi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,319.

Kata kunci: Motivasi, *Self efficacy*, Dukungan Sosial, Kesiapan Kerja, Generasi Z.

1. PENDAHULUAN

Transformasi dunia kerja yang berlangsung melalui digitalisasi, otomatisasi, perubahan model bisnis, dan meningkatnya ketidakpastian karier telah mengubah tuntutan terhadap lulusan perguruan tinggi. Gelar akademik tidak lagi secara otomatis menjamin kemampuan seseorang untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan, karena pasar kerja semakin menuntut kombinasi kompetensi teknis, kemampuan beradaptasi, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta kapasitas untuk mengelola transisi dari pendidikan menuju pekerjaan. Dalam konteks tersebut, kesiapan kerja (work readiness) menjadi salah satu isu penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi mahasiswa yang berada pada fase akhir pendidikan tinggi. Kajian mengenai employability menunjukkan bahwa kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga dengan sumber daya psikologis dan sosial yang memungkinkan individu menghadapi tuntutan serta perubahan karier. Karimi et al. (2025), misalnya, menunjukkan

Received: August 16, 2026; Revised: August 20, 2026; Accepted: August 24, 2026;
*Feby Yanti Mafika Sari, feby.2022@mhs.unisda.ac.id

bahwa career-related social support berkaitan dengan self-perceived employability, meskipun pengaruh tersebut dapat bekerja melalui sumber daya psikologis seperti psychological capital dan career adaptability.

Persoalan tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan Generasi Z yang saat ini memasuki fase transisi pendidikan-ke-dunia kerja. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang sangat dekat dengan teknologi digital sehingga relatif terbiasa dengan akses informasi, komunikasi virtual, dan perubahan teknologi yang cepat. Namun, kemampuan beradaptasi dengan teknologi tidak dengan sendirinya identik dengan kesiapan profesional. Penelitian mengenai pengembangan employability mahasiswa menunjukkan bahwa kesiapan menghadapi pekerjaan merupakan konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh pengalaman belajar, karakteristik individual, dan lingkungan sosial. Dalam penelitian yang menggunakan data mahasiswa pada beberapa institusi pendidikan tinggi, faktor psikologis dan pengalaman pembelajaran terbukti berhubungan dengan perkembangan employability (Fang et al., 2023). Bahkan, penelitian terhadap 919 mahasiswa hospitality management selama empat tahun menemukan hubungan positif antara self-efficacy, pembelajaran berbasis masalah, kepemimpinan dosen, dan employability, yang memperlihatkan bahwa kesiapan kerja terbentuk melalui interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan pendidikan.

Secara teoretis, hubungan antara faktor individu, perilaku, dan lingkungan tersebut dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory (SCT) yang dikembangkan Bandura. Perspektif ini memandang perilaku manusia sebagai hasil interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam perkembangannya pada bidang karier, prinsip tersebut menjadi landasan Social Cognitive Career Theory (SCCT), yang memberikan perhatian besar pada self-efficacy, ekspektasi hasil, tujuan, serta pengaruh lingkungan dalam proses pembentukan pilihan dan perkembangan karier. Penerapan SCCT dalam penelitian pendidikan tinggi menunjukkan bahwa faktor psikologis dan lingkungan tidak seharusnya dipahami secara terpisah ketika menjelaskan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Penelitian Fang et al. (2023) secara eksplisit menerapkan perspektif kognitif-sosial untuk menjelaskan hubungan antara pengalaman pembelajaran, self-efficacy, dan employability mahasiswa. Demikian pula, Li et al. (2022) menggunakan kerangka kognitif-sosial untuk menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan employability mahasiswa melalui mekanisme self-efficacy dan performa akademik.

Dalam perspektif tersebut, motivasi merupakan salah satu faktor personal yang berpotensi mendorong mahasiswa mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kuat cenderung memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman, dan menghadapi hambatan dalam proses persiapan karier. Bukti empiris mendukung argumentasi tersebut. Li et al. (2022), melalui penelitian terhadap mahasiswa perguruan tinggi, menemukan bahwa achievement motivation berpengaruh terhadap employability, sementara self-efficacy dan performa akademik berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut.

Temuan yang lebih baru juga menunjukkan bahwa achievement motivation berpengaruh positif terhadap students' employability, dan self-efficacy dapat menjadi mekanisme psikologis yang menghubungkan motivasi dengan kemampuan mahasiswa untuk dipersepsikan dan dipersiapkan sebagai individu yang siap memasuki dunia kerja (Tung & Huong, 2023). Penelitian tersebut menarik karena menggunakan survei terhadap 585 mahasiswa tingkat akhir dari lima institusi pendidikan tinggi dan menganalisis data menggunakan structural equation modeling (SEM), sehingga memberikan dukungan empiris yang lebih kuat terhadap hubungan antarkonstruk.

Faktor kedua yang penting adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks transisi ke dunia kerja, mahasiswa dengan self-efficacy tinggi lebih mungkin memandang tugas pencarian kerja, pemecahan masalah, pengembangan kompetensi, dan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat dihadapi. Karena itu, self-efficacy bukan hanya karakter psikologis, tetapi juga mekanisme yang dapat mengubah motivasi menjadi perilaku persiapan karier. Li et al. (2022) menemukan bahwa self-efficacy merupakan bagian dari mekanisme yang menjembatani achievement motivation dan employability.

Penelitian lain menunjukkan bahwa career decision self-efficacy bahkan dapat menjadi mekanisme penting dalam hubungan antara dukungan sosial dan career adaptability. Pada 538 mahasiswa tingkat akhir di Indonesia, peer support ditemukan tidak cukup untuk meningkatkan

adaptabilitas karier apabila mahasiswa tidak memiliki keyakinan yang memadai dalam mengambil keputusan karier (Widyastuti et al., 2023).

Temuan ini memberikan indikasi bahwa faktor internal dan eksternal perlu dipertimbangkan secara bersama-sama.

Selain faktor personal, dukungan sosial merupakan faktor lingkungan yang berpotensi membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Dukungan yang berasal dari keluarga, teman sebaya, dosen, maupun lingkungan sosial dapat menyediakan informasi, dorongan emosional, bantuan instrumental, serta model perilaku yang relevan dengan proses pengembangan karier. Penelitian pada mahasiswa menunjukkan bahwa dukungan teman sebaya dapat berkontribusi terhadap perkembangan career adaptability, tetapi pengaruhnya menjadi lebih bermakna ketika mahasiswa memiliki career decision self-efficacy yang memadai (Widyastuti et al., 2023).

Penelitian Song et al. (2025) terhadap 571 lulusan perguruan tinggi pada tahap awal karier juga menemukan hubungan positif antara dukungan sosial, career adaptability, career decision-making self-efficacy, dan kepuasan karier.

Sementara itu, Karimi et al. (2025) menunjukkan temuan yang lebih kritis bahwa dukungan sosial terkait karier tidak selalu mempunyai pengaruh langsung terhadap self-perceived employability, tetapi dapat memberikan pengaruh tidak langsung melalui psychological capital dan career adaptability.

Temuan tersebut menunjukkan adanya perdebatan empiris yang penting. Sebagian penelitian memposisikan dukungan sosial sebagai prediktor langsung terhadap kesiapan atau adaptabilitas karier, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa pengaruh dukungan sosial dapat berlangsung melalui mekanisme psikologis. Demikian pula, self-efficacy pada beberapa penelitian ditempatkan sebagai prediktor langsung, sementara penelitian lainnya menjadikannya mediator antara motivasi dan employability. Bahkan, penelitian mengenai hubungan self-efficacy, eksplorasi karier, dan dukungan sosial menemukan bahwa dukungan sosial tidak selalu memperkuat seluruh hubungan yang diasumsikan secara teoritis; dalam konteks tertentu, pengaruh dukungan sosial terhadap pilihan karier dapat bersifat lebih kompleks (2024).

Dengan demikian, literatur kontemporer menunjukkan bahwa hubungan antara faktor personal dan lingkungan dengan kesiapan karier bersifat multidimensional dan tidak selalu linear.

Dari sisi metodologi, penelitian terdahulu didominasi pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang, menggunakan kuesioner berskala Likert, analisis regresi, dan structural equation modeling atau PLS-SEM. Li et al. (2022) menggunakan analisis mediasi berantai untuk menjelaskan hubungan motivasi, self-efficacy, performa akademik, dan employability, sedangkan penelitian Widyastuti et al. (2023) menggunakan model mediasi untuk menguji peran career decision self-efficacy.

Penelitian yang lebih baru juga mulai menggunakan model yang lebih kompleks, seperti chain mediation dan analisis faktor individual-lingkungan. Misalnya, studi terhadap 2.021 mahasiswa pada 2025 menggunakan regression tree analysis untuk mengidentifikasi kombinasi faktor individual dan lingkungan yang berkaitan dengan career adaptability (2025).

Pola metodologis tersebut menunjukkan bahwa penelitian kesiapan kerja semakin bergeser dari pengujian hubungan sederhana menuju pemahaman mengenai mekanisme dan interaksi antarfaktor.

Meskipun demikian, masih terdapat research gap yang relevan. Pertama, penelitian terdahulu cenderung menguji employability, career adaptability, atau kesiapan kerja melalui konstruk yang berbeda dan dengan model hubungan yang beragam. Kedua, banyak penelitian menempatkan self-efficacy sebagai mediator, sementara dukungan sosial juga sering ditempatkan sebagai faktor kontekstual yang bekerja secara tidak langsung. Ketiga, penelitian mengenai Generasi Z di Indonesia masih banyak berfokus pada faktor seperti pengalaman magang, literasi digital, atau kompetensi tertentu, sehingga integrasi motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial sebagai tiga prediktor langsung kesiapan kerja dalam satu model masih membutuhkan pengujian lebih lanjut. Keempat, konteks mahasiswa pada perguruan tinggi Islam swasta di daerah seperti Lamongan memiliki karakteristik lingkungan pendidikan dan sosial yang berbeda dari mahasiswa pada universitas besar di pusat metropolitan maupun sampel internasional. Oleh sebab itu, penelitian pada mahasiswa Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan menjadi penting untuk memperluas bukti empiris mengenai kesiapan kerja Generasi Z dalam konteks pendidikan tinggi Indonesia.

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan tesis yang menjadi dasar artikel, yang menguji pengaruh motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja Generasi Z pada mahasiswa Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan. Hasil penelitian tesis menunjukkan bahwa ketiga

variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang substantif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,521, sehingga model menjelaskan 52,1% variasi kesiapan kerja. Temuan tersebut memberikan dasar empiris bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak cukup dijelaskan oleh aspek kompetensi akademik semata, tetapi juga berkaitan dengan dorongan internal, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan lingkungan sosial. Kebaruan artikel ini terletak pada pengujian terpadu ketiga faktor tersebut sebagai prediktor kesiapan kerja Generasi Z dalam konteks mahasiswa perguruan tinggi Islam swasta di Lamongan, sekaligus menempatkan hubungan tersebut dalam kerangka Social Cognitive Theory. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian kesiapan kerja berbasis perspektif kognitif-sosial dan kontribusi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan karier mahasiswa yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi, tetapi juga pada penguatan motivasi, self-efficacy, dan dukungan lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja Generasi Z pada mahasiswa Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini secara khusus berupaya menjawab apakah ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi transisi dari lingkungan akademik menuju dunia kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai determinan kesiapan kerja Generasi Z sekaligus menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam mengembangkan intervensi pembelajaran dan layanan pengembangan karier yang lebih komprehensif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Desain tersebut digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial sebagai variabel independen terhadap kesiapan kerja Generasi Z sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh konstruk penelitian dioperasionalisasikan ke dalam indikator yang dapat diukur melalui instrumen terstruktur, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Pemilihan desain ini konsisten dengan kecenderungan penelitian employability dan work readiness pada mahasiswa yang menggunakan survei kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel psikologis, sosial, dan kesiapan memasuki dunia kerja (Bennett & Ananthram, 2021; Li et al., 2022; Ismail et al., 2023). Bennett dan Ananthram (2021), misalnya, mengembangkan pengukuran employability pada lebih dari 10.000 mahasiswa dengan pendekatan kuantitatif dan pengujian validitas konstruk, sedangkan Ismail et al. (2023) menggunakan desain kuantitatif cross-sectional untuk menguji hubungan atribut employability dan kompetensi melalui mekanisme psikologis.

Penelitian dilaksanakan pada Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan, Jawa Timur, dengan subjek penelitian mahasiswa yang termasuk dalam kelompok Generasi Z. Berdasarkan dokumen penelitian, populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa aktif Generasi Z Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan, dengan jumlah populasi sebanyak 1.240 mahasiswa berdasarkan data BAAK Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan tahun 2026. Subjek dipilih karena mahasiswa pada fase pendidikan tinggi berada dalam periode transisi menuju dunia kerja sehingga konstruk kesiapan kerja relevan untuk diamati. Literatur internasional juga menempatkan mahasiswa dan lulusan baru sebagai kelompok penting dalam penelitian employability, khususnya karena proses transisi dari pendidikan tinggi menuju pekerjaan melibatkan kemampuan psikologis, pengalaman pendidikan, dan sumber daya sosial (Kahn & Lundgren-Resenterra, 2021; Makki et al., 2023; Azalea et al., 2024).

Sampel penelitian berjumlah 93 mahasiswa. Penentuan ukuran sampel dalam skripsi dilakukan dari populasi 1.240 mahasiswa menggunakan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh ukuran sampel sebesar 92,58 yang kemudian dibulatkan menjadi 93 responden. Selanjutnya, pemilihan responden menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria responden meliputi mahasiswa aktif Universitas Islam Darul

'Ulum Lamongan, termasuk dalam kelompok Generasi Z dengan rentang usia 17–27 tahun, serta bersedia berpartisipasi dan mengisi kuesioner secara lengkap. Alokasi sampel pada masing-masing program studi dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah mahasiswa pada populasi setiap program studi. Dengan demikian, meskipun pemilihan responden bersifat purposif, distribusi jumlah responden tetap mempertimbangkan proporsi populasi antarprogram studi. Prosedur survei berbasis kriteria seperti ini memiliki kesesuaian dengan sejumlah penelitian employability mahasiswa yang menggunakan survei untuk memperoleh data dari kelompok mahasiswa atau lulusan yang memiliki karakteristik tertentu (Wang et al., 2022; Salim et al., 2023; Tan et al., 2025).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder, dengan data primer sebagai sumber utama analisis. Data primer diperoleh secara langsung dari 93 responden melalui kuesioner penelitian, sedangkan data sekunder digunakan untuk mendukung penyusunan kerangka konseptual, operasionalisasi variabel, serta interpretasi hasil penelitian melalui literatur ilmiah yang relevan. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Penggunaan instrumen kuesioner berbasis skala penilaian merupakan pendekatan yang umum digunakan untuk mengukur konstruk psikologis dan employability yang bersifat laten. Chen et al. (2023), misalnya, mengembangkan dan memvalidasi skala future employability mahasiswa dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan Tung dan Huong (2023) menggunakan kuesioner untuk mengukur social self-efficacy, psychological capital, dan employability pada lulusan perguruan tinggi.

Instrumen penelitian mengukur empat konstruk utama, yaitu motivasi (X1), self-efficacy (X2), dukungan sosial (X3), dan kesiapan kerja Generasi Z (Y). Variabel motivasi diukur melalui empat indikator, yaitu drive atau desakan, motive atau motif, need atau kebutuhan, dan wish atau keinginan. Variabel self-efficacy diukur melalui indikator kepercayaan dalam menyelesaikan tugas, motivasi, kegigihan, dan kinerja. Dukungan sosial diukur melalui dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Adapun kesiapan kerja diukur melalui kemampuan memanfaatkan informasi untuk menyelesaikan tugas, kompetensi dalam mengatasi masalah pekerjaan, kesiapan bekerja sama dalam tim, dan sikap perhatian atau empati terhadap rekan kerja. Struktur pengukuran tersebut sejalan dengan kecenderungan penelitian kontemporer yang mengoperasionalisasikan employability sebagai konstruk multidimensional yang mencakup kemampuan personal, pengelolaan diri, kemampuan sosial, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan (Bennett & Ananthram, 2021; Chen et al., 2023; Ismail et al., 2023).

Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Dalam penelitian ini, validitas item dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item dan skor total, dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai korelasi memenuhi batas yang ditetapkan atau nilai signifikansinya berada di bawah 0,05. Reliabilitas instrumen dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha, dengan nilai alpha di atas 0,70 digunakan sebagai kriteria bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Pengujian kualitas instrumen merupakan tahapan penting karena konstruk seperti self-efficacy, motivasi, dukungan sosial, dan employability tidak dapat diamati secara langsung. Penelitian Chen et al. (2023) dan Bennett dan Ananthram (2021) menunjukkan pentingnya proses validasi instrumen dalam penelitian mengenai employability, sedangkan penelitian Wang et al. (2022) dan Li et al. (2022) juga menggunakan pengujian psikometrik sebelum menganalisis hubungan antarkonstruk.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Tahap awal analisis berupa statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan

data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan melalui pemeriksaan grafik histogram dan Normal P-P Plot, serta uji Kolmogorov–Smirnov. Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terdapat korelasi yang terlalu tinggi di antara variabel independen, sedangkan heteroskedastisitas diperiksa melalui scatterplot dan uji Glejser. Tahapan tersebut dimaksudkan untuk memastikan kelayakan model regresi sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Pendekatan pemeriksaan kualitas data dan asumsi model juga ditemukan dalam penelitian kuantitatif mengenai kesiapan dan employability mahasiswa, meskipun sebagian penelitian terbaru menggunakan SEM atau PLS-SEM ketika model penelitian melibatkan konstruk laten dan hubungan mediasi yang lebih kompleks (Makki et al., 2023; Wang et al., 2022; Tan et al., 2025).

Pengujian pengaruh variabel independen terhadap kesiapan kerja dilakukan menggunakan regresi linear berganda karena penelitian menguji tiga variabel prediktor terhadap satu variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah , dengan Ysebagai kesiapan kerja Generasi Z, X_1sebagai motivasi, X_2sebagai self-efficacy, X_3sebagai dukungan sosial, αsebagai konstanta, $\beta_1 - \beta_3$ sebagai koefisien regresi, dan ε sebagai kesalahan pengganggu. Penggunaan regresi berganda memungkinkan penelitian mengidentifikasi kontribusi masing-masing prediktor setelah pengaruh variabel independen lainnya diperhitungkan. Pendekatan analitis ini relevan dengan penelitian terdahulu yang menguji faktor psikologis dan sosial sebagai prediktor work readiness atau employability, meskipun studi dengan model konseptual yang lebih kompleks telah menggunakan SEM atau analisis mediasi (Li et al., 2022; Salim et al., 2023; Tung & Huong, 2023).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial secara parsial terhadap kesiapan kerja. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kesiapan kerja, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kesiapan kerja yang dapat dijelaskan oleh model penelitian. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (α = 0,05). Strategi pengujian hubungan langsung seperti ini relevan dengan penelitian kuantitatif yang menguji kontribusi faktor individual terhadap employability, sementara penelitian yang berorientasi pada mekanisme psikologis menggunakan analisis mediasi atau SEM sebagai pengembangan metodologis (Li et al., 2022; Li et al., 2022; Tan et al., 2025).

Secara keseluruhan, metodologi penelitian ini mempertahankan desain dan prosedur empiris yang digunakan dalam skripsi, tetapi disajikan secara lebih ringkas sesuai karakter artikel jurnal. Penelitian menggunakan survei kuantitatif terhadap 93 mahasiswa Generasi Z Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan, instrumen kuesioner skala Likert, serta analisis regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Pemilihan tiga prediktor, yaitu motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial, memungkinkan penelitian menguji secara simultan faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Pendekatan ini relevan dengan literatur mutakhir yang menunjukkan bahwa kesiapan dan employability mahasiswa dipengaruhi oleh kombinasi sumber daya psikologis, motivasional, pengalaman pendidikan, dan dukungan lingkungan (Wang et al., 2022; Li et al., 2022; Salim et al., 2023; Azalea et al., 2024; Tan et al., 2025).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja Generasi Z pada mahasiswa Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan. Data penelitian diperoleh dari 93 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Seluruh responden berada pada rentang usia 21–24 tahun, sehingga sesuai dengan karakteristik

kelompok Generasi Z yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, terdapat 42 responden laki-laki (45,16%) dan 51 responden perempuan (54,84%). Dengan demikian, komposisi responden relatif seimbang, meskipun responden perempuan sedikit lebih dominan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	21–24 tahun	93	100,00%
Jenis kelamin	Laki-laki	42	45,16%
	Perempuan	51	54,84%
Total		93	100,00%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berada pada fase perkembangan yang relatif dekat dengan transisi menuju dunia kerja. Kondisi ini penting karena mahasiswa pada tahap tersebut mulai menghadapi tuntutan untuk menentukan pilihan karier, mengembangkan kompetensi, memperoleh pengalaman kerja, serta mempersiapkan kemampuan psikologis untuk menghadapi lingkungan profesional. Dengan karakteristik responden tersebut, data yang diperoleh relevan untuk menguji hubungan antara faktor personal dan faktor lingkungan dengan kesiapan kerja Generasi Z. Objek penelitian sendiri merupakan mahasiswa Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan yang berada pada fase pendidikan tinggi dan dipersiapkan untuk memasuki kehidupan profesional.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi terlebih dahulu diuji melalui asumsi klasik. Salah satu aspek yang diperiksa adalah multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk motivasi sebesar 0,564 dengan VIF 1,774, self-efficacy sebesar 0,457 dengan VIF 2,187, dan dukungan sosial sebesar 0,540 dengan VIF 1,852. Seluruh nilai tolerance berada di atas batas 0,10 dan seluruh nilai VIF berada di bawah batas yang umum digunakan, sehingga tidak ditemukan indikasi multikolinearitas di antara variabel independen. Artinya, motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial dapat dimasukkan secara bersamaan ke dalam model regresi tanpa menunjukkan persoalan korelasi linear yang berlebihan.

Pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan hasil yang mendukung kelayakan model. Berdasarkan uji Glejser, nilai signifikansi motivasi sebesar 0,431, self-efficacy sebesar 0,243, dan dukungan sosial sebesar 0,409. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Pemeriksaan melalui scatterplot juga memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. Glejser	Keterangan
Motivasi	0,564	1,774	0,431	Tidakterjadimultikolinearitas dan heteros kedastisitas
Self-efficacy	0,457	2,187	0,243	Tidakterjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas
Dukungan sosial	0,540	1,852	0,409	Tidakterjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 27.

Setelah model dinyatakan memenuhi persyaratan pengujian asumsi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda. Hasil estimasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3{,}760 + 0{,}296X_1 + 0{,}284X_2 + 0{,}205X_3 + e$. Konstanta sebesar 3,760 menunjukkan nilai kesiapan kerja ketika motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial diperlakukan konstan. Koefisien motivasi sebesar 0,296 menunjukkan arah hubungan positif; koefisien self-efficacy sebesar 0,284 juga menunjukkan arah positif; sedangkan

koefisien dukungan sosial sebesar 0,205 menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial berkaitan dengan peningkatan kesiapan kerja.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,760	1,331	–	2,824	0,006
Motivasi	0,296	0,091	0,319	3,263	0,002
Self-efficacy	0,284	0,103	0,298	2,750	0,007
Dukungan sosial	0,205	0,094	0,218	2,188	0,031

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics 27.

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Nilai t sebesar 3,263 lebih besar daripada t tabel 1,987, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Secara substantif, hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung mempunyai kesiapan kerja yang lebih tinggi. Dalam model penelitian, motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,296. Dengan variabel lain dianggap konstan, peningkatan satu satuan motivasi diikuti peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,296 satuan.

Temuan tersebut juga memperlihatkan bahwa motivasi merupakan prediktor yang paling dominan dibandingkan dua variabel independen lainnya. Hal ini terlihat dari nilai standardized coefficient beta sebesar 0,319, lebih tinggi daripada self-efficacy sebesar 0,298 dan dukungan sosial sebesar 0,218. Dominannya motivasi menunjukkan bahwa dorongan internal mahasiswa untuk mencapai tujuan menjadi faktor yang relatif lebih kuat dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja pada sampel penelitian ini. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa kesiapan kerja tidak hanya terbentuk dari kemampuan yang dimiliki mahasiswa, tetapi juga dari dorongan internal untuk menggunakan, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan tersebut dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil ini mempunyai implikasi bahwa program peningkatan kesiapan kerja mahasiswa perlu memberikan perhatian terhadap aspek motivasional. Mahasiswa yang memiliki tujuan kerja yang jelas, dorongan untuk berkembang, kebutuhan untuk mencapai prestasi, serta keinginan memasuki dunia profesional akan lebih terdorong untuk melakukan persiapan. Dengan demikian, pengembangan kesiapan kerja tidak cukup dilakukan melalui pemberian pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan orientasi tujuan dan dorongan internal mahasiswa. Interpretasi ini tetap didasarkan pada pola hubungan empiris yang diperoleh dalam penelitian, bukan pada klaim bahwa motivasi merupakan satu-satunya faktor penentu kesiapan kerja.

Selanjutnya, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Hasil uji t menunjukkan nilai 2,750 dengan signifikansi 0,007. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian karena t hitung lebih besar daripada t tabel 1,987 dan signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Koefisien regresi self-efficacy sebesar 0,284 menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya berkaitan dengan peningkatan kesiapan kerja, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya memiliki posisi penting dalam proses transisi menuju dunia kerja. Mahasiswa yang yakin dapat menyelesaikan tugas, mempertahankan usaha ketika menghadapi kesulitan, serta menghadapi berbagai tantangan akan mempunyai kecenderungan kesiapan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks Generasi Z, keyakinan tersebut menjadi relevan karena transisi pendidikan menuju pekerjaan tidak hanya membutuhkan kompetensi, tetapi juga kemampuan untuk menghadapi ketidakpastian, menyelesaikan persoalan, bekerja dengan orang lain, dan mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Hasil penelitian dalam skripsi juga mencatat bahwa temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan Generasi Z.

Variabel ketiga, dukungan sosial, juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Nilai t sebesar 2,188 lebih tinggi daripada t tabel 1,987, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Koefisien regresi sebesar 0,205 menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial berkaitan dengan peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,205 satuan ketika motivasi dan self-efficacy dianggap konstan.

Dukungan sosial dalam penelitian ini mencakup dukungan emosional, penghargaan, bantuan instrumental, dan informasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan memiliki kontribusi terhadap kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Dukungan emosional dapat memberikan rasa aman dan dorongan psikologis, penghargaan dapat memperkuat persepsi positif mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, sedangkan dukungan instrumental dan informasi dapat membantu mahasiswa memperoleh sumber daya maupun informasi yang diperlukan untuk mempersiapkan karier. Dengan demikian, kesiapan kerja Generasi Z dalam penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan kondisi internal mahasiswa, tetapi juga dengan sumber daya yang tersedia dari lingkungan sosialnya.

Temuan mengenai dukungan sosial juga memperlihatkan bahwa pengaruh faktor eksternal tetap signifikan meskipun motivasi dan self-efficacy telah dimasukkan ke dalam model. Hal ini penting karena menunjukkan bahwa lingkungan sosial memiliki kontribusi tersendiri dalam menjelaskan kesiapan kerja. Bagi mahasiswa, dukungan dari keluarga, teman, maupun lingkungan pendidikan dapat menjadi sumber informasi, penguatan, dan bantuan dalam proses persiapan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dirujuk dalam skripsi, yang menemukan adanya keterkaitan dukungan sosial dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Pengujian berikutnya dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara simultan. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 32,311 dengan signifikansi 0,000. Dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 89, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,71. Karena F hitung 32,311 lebih besar daripada 2,71 dan signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05, maka hipotesis keempat (H4) diterima. Dengan demikian, motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	320,268	3	106,756	32,311	0,000
Residual	294,055	89	3,304	–	–
Total	614,323	92	–	–	–

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27.

Hasil uji simultan tersebut memperlihatkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z terbentuk melalui kombinasi faktor internal dan eksternal. Motivasi memberikan dorongan untuk mempersiapkan masa depan dan mencapai tujuan, self-efficacy menyediakan keyakinan terhadap kemampuan untuk menghadapi tuntutan, sedangkan dukungan sosial menyediakan sumber daya dan penguatan dari lingkungan. Oleh karena itu, ketika ketiga faktor tersebut dipertimbangkan secara bersamaan, kemampuan model dalam menjelaskan kesiapan kerja menjadi lebih besar daripada ketika hanya mempertimbangkan satu faktor.

Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan kesiapan kerja selanjutnya ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi. Hasil analisis menghasilkan nilai R = 0,722, R Square = 0,521, Adjusted R Square = 0,505, dan Standard Error of the Estimate sebesar 1,81769. Nilai R Square sebesar 0,521 berarti bahwa 52,1% variasi kesiapan kerja Generasi Z dalam sampel penelitian dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial. Sementara itu, sebesar 47,9% variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,722	0,521	0,505	1,81769

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27.

Nilai R Square sebesar 52,1% menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas yang cukup berarti dalam menjelaskan kesiapan kerja mahasiswa, tetapi belum mencakup keseluruhan faktor yang berpotensi memengaruhinya. Proporsi 47,9% yang berada di luar model menunjukkan adanya ruang

bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel lain, misalnya pengalaman kerja atau magang, kompetensi, literasi digital, career adaptability, lingkungan pendidikan, atau faktor individual lainnya. Namun, secara empiris penelitian ini membuktikan bahwa tiga variabel yang diuji telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Jika dibandingkan berdasarkan koefisien beta terstandar, urutan kekuatan prediktor adalah motivasi (β = 0,319), self-efficacy (β = 0,298), dan dukungan sosial (β = 0,218). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi prediktor relatif paling kuat dalam model, diikuti self-efficacy dan dukungan sosial. Meskipun demikian, perbedaan nilai beta tidak berarti bahwa dukungan sosial tidak penting. Ketiganya tetap memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik, sehingga pengembangan kesiapan kerja sebaiknya tidak diarahkan hanya pada satu faktor.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan dukungan empiris terhadap seluruh hipotesis yang diajukan. H1 mengenai pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja diterima, H2 mengenai pengaruh self-efficacy diterima, H3 mengenai pengaruh dukungan sosial diterima, dan H4 mengenai pengaruh ketiga variabel secara simultan juga diterima. Temuan ini memperlihatkan pola yang konsisten: semakin tinggi motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang ditunjukkan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Beta	t/F	Sig.	Keputusan
H1	Motivasi → Kesiapan kerja	0,319	3,263	0,002	Diterima
H2	Self-efficacy→Kesiapan kerja	0,298	2,750	0,007	Diterima
H3	Dukungan sosial → Kesiapan kerja	0,218	2,188	0,031	Diterima
H4	Motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial → Kesiapan kerja	–	32,311	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z pada mahasiswa Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan merupakan fenomena yang berkaitan dengan kombinasi aspek psikologis dan sosial. Temuan empiris paling kuat terdapat pada pengaruh simultan ketiga variabel, dengan F = 32,311 dan R^2 = 0,521. Pada tingkat individual, motivasi menjadi prediktor paling dominan berdasarkan nilai beta terstandar, sementara self-efficacy dan dukungan sosial juga memberikan kontribusi positif dan signifikan. Temuan tersebut memberikan dasar empiris bahwa upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa perlu mempertimbangkan faktor internal berupa dorongan dan keyakinan terhadap kemampuan diri sekaligus faktor eksternal berupa dukungan dari lingkungan sosial.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Model penelitian menghasilkan nilai $R^2 = 0{,}521$, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,1% variasi kesiapan kerja mahasiswa Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan. Temuan ini memberikan manfaat teoritis karena memperlihatkan bahwa kesiapan kerja tidak semata-mata merupakan hasil penguasaan kompetensi teknis, tetapi terbentuk melalui interaksi antara dorongan internal, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan sumber daya sosial. Temuan tersebut sejalan dengan pandangan mutakhir mengenai work readiness dan employability yang menempatkan kemampuan personal, sumber daya psikologis, serta konteks sosial sebagai bagian penting dari kesiapan individu menghadapi transisi pendidikan menuju pekerjaan (Schweinsberg et al., 2021; Bennett & Ananthram, 2021). Schweinsberg et al. (2021) menekankan bahwa perguruan tinggi perlu mengembangkan kesiapan kerja melalui keterampilan yang dapat ditransfer dan kemampuan mahasiswa untuk mengenali serta mengartikulasikan kompetensi yang telah diperolehnya.

Temuan simultan tersebut juga memperluas hasil penelitian sebelumnya yang umumnya menguji faktor psikologis atau sosial secara terpisah. Li et al. (2022), misalnya, menemukan bahwa motivasi berprestasi berhubungan positif dengan employability mahasiswa dan bahwa pengaruh tersebut berkaitan dengan self-efficacy serta performa akademik. Dengan kata lain, penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi bukan sekadar dorongan untuk mencapai prestasi akademik, tetapi dapat berkontribusi terhadap kapasitas mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Sementara itu, Wang et al. (2022) menemukan hubungan positif antara general self-efficacy dan employability, dengan motivasi berprestasi dan aspirasi karier memainkan peranan dalam mekanisme hubungan tersebut.

Penelitian sekarang memiliki kesamaan arah dengan kedua studi tersebut, tetapi memberikan kontribusi berbeda karena menempatkan motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial secara bersamaan sebagai prediktor langsung kesiapan kerja Generasi Z dalam konteks perguruan tinggi Indonesia.

Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi terbukti menjadi prediktor paling kuat dalam penelitian ini berdasarkan nilai koefisien beta terstandar sebesar 0,319. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki dorongan lebih kuat untuk mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan, mengembangkan diri, dan memperoleh pekerjaan cenderung mempunyai kesiapan kerja yang lebih tinggi. Manfaat praktis dari temuan ini adalah memberikan dasar bahwa intervensi peningkatan kesiapan kerja mahasiswa tidak cukup berorientasi pada pemberian keterampilan teknis, tetapi perlu membangun drive atau dorongan internal yang membuat mahasiswa bersedia menggunakan dan mengembangkan keterampilan tersebut.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Li et al. (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan employability mahasiswa dan bahwa self-efficacy serta performa akademik menjadi bagian dari mekanisme hubungan tersebut.

Kesamaan tersebut memperlihatkan bahwa orientasi mahasiswa terhadap pencapaian tujuan dapat menjadi sumber daya psikologis yang membantu proses persiapan kerja. Namun, terdapat perbedaan penting pada desain konseptual. Li et al. (2022) menganalisis mekanisme mediasi berantai, sedangkan penelitian ini menguji pengaruh langsung motivasi terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian sekarang memberikan bukti bahwa motivasi tetap memiliki kontribusi langsung bahkan ketika self-efficacy dan dukungan sosial dimasukkan secara simultan ke dalam model.

Temuan ini juga dapat dibaca bersama penelitian Li et al. (2022) mengenai hubungan motivasi berprestasi dan general self-efficacy. Dengan melibatkan 1.076 mahasiswa, penelitian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi berprestasi dan self-efficacy.

Hal tersebut memberikan kemungkinan penjelasan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi kuat bukan hanya lebih terdorong untuk mencapai tujuan, tetapi juga dapat mengembangkan keyakinan terhadap kemampuannya. Meskipun penelitian ini tidak menguji self-efficacy sebagai mediator, pola tersebut membantu menjelaskan mengapa motivasi dan self-efficacy sama-sama muncul sebagai prediktor signifikan.

Dalam konteks Generasi Z, implikasinya adalah perguruan tinggi perlu menggeser sebagian orientasi pembinaan karier dari sekadar "mempersiapkan mahasiswa memperoleh pekerjaan" menuju "membangun kemauan mahasiswa untuk secara aktif mempersiapkan dirinya". Bentuk implementasinya dapat berupa penetapan tujuan karier, proyek berbasis target, refleksi karier, career planning, simulasi rekrutmen, pengalaman magang, serta pemberian umpan balik yang membantu mahasiswa menghubungkan aktivitas akademik dengan tujuan profesional. Pendekatan tersebut penting karena kesiapan kerja pada dasarnya tidak hanya menyangkut apakah mahasiswa mampu, tetapi juga apakah mahasiswa mau dan terdorong untuk menggunakan kemampuannya.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Self-efficacy juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan beta terstandar sebesar 0,298. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya memainkan peranan penting dalam menghadapi tuntutan transisi dari pendidikan menuju pekerjaan. Secara teoritis, temuan ini mendukung perspektif sosial-kognitif bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi pilihan aktivitas, tingkat usaha, persistensi, dan respons individu ketika menghadapi hambatan.

Temuan penelitian ini sangat dekat dengan hasil Wang et al. (2022), yang menemukan bahwa general self-efficacy berhubungan positif dengan employability mahasiswa. Penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi dan aspirasi karier berperan dalam mekanisme hubungan antara self-efficacy dan employability.

Penelitian Tan et al. (2025) memberikan bukti yang lebih mutakhir. Dengan menggunakan kerangka Social Cognitive Career Theory, Tan et al. menemukan bahwa general self-efficacy merupakan faktor penting bagi employability mahasiswa dan menguji peran motivasi berprestasi serta aspirasi pekerjaan sebagai mekanisme penghubung.

Kesamaan hasil tersebut memperkuat posisi self-efficacy sebagai faktor penting dalam kesiapan memasuki dunia kerja. Namun, penelitian sekarang mempunyai perbedaan dalam fokus variabel dependen dan struktur model. Penelitian Tan et al. (2025) berfokus pada employability dan mekanisme mediasi, sedangkan penelitian ini menggunakan kesiapan kerja sebagai outcome dan menguji self-efficacy sebagai prediktor langsung bersama motivasi dan dukungan sosial. Perbedaan tersebut penting karena employability dan work readiness tidak sepenuhnya identik. Employability lebih banyak mengacu pada kapasitas individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan, sedangkan kesiapan kerja menekankan kesiapan individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini memperluas bukti bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri relevan bahkan pada tahap sebelum mahasiswa benar-benar memasuki pasar kerja.

Temuan ini mempunyai manfaat praktis yang kuat. Perguruan tinggi dapat meningkatkan kesiapan kerja bukan hanya dengan menambah pengetahuan, tetapi juga dengan memberikan pengalaman keberhasilan yang memungkinkan mahasiswa membangun keyakinan terhadap kompetensinya. Magang, project-based learning, praktik profesional, simulasi wawancara, case competition, presentasi profesional, dan tugas kolaboratif dapat digunakan sebagai sarana membangun pengalaman penguasaan (mastery experiences). Mahasiswa yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut memperoleh bukti konkret bahwa dirinya mampu menghadapi tuntutan profesional. Dengan demikian, pengembangan self-efficacy sebaiknya tidak dilakukan melalui motivasi verbal semata, tetapi melalui pengalaman belajar yang memungkinkan mahasiswa mengalami keberhasilan secara nyata.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja

Dukungan sosial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan beta terstandar sebesar 0,218. Meskipun koefisiennya lebih rendah dibandingkan motivasi dan self-efficacy, signifikansi hubungan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan sosial tetap menjadi sumber daya penting dalam proses persiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya merupakan karakteristik individual, tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia melalui hubungan sosial.

Temuan ini sejalan dengan Li et al. (2022), yang menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap career adaptability mahasiswa vokasional. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga dapat bekerja melalui persepsi hambatan karier dan kematangan karier.

Temuan Salim et al. (2023) di Indonesia juga menunjukkan bahwa peer support berkaitan dengan career adaptability, sementara career decision self-efficacy memainkan peran mediasi. Menariknya, penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan teman sebaya saja tidak selalu cukup; mahasiswa perlu memiliki keyakinan untuk menggunakan informasi dan dukungan yang diterimanya dalam mengambil keputusan karier.

Pola tersebut memberikan penjelasan yang menarik terhadap hasil penelitian ini. Dukungan sosial memang berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi manfaat dukungan kemungkinan menjadi lebih besar apabila mahasiswa memiliki kapasitas psikologis untuk memanfaatkan dukungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak seharusnya ditafsirkan bahwa peningkatan dukungan sosial secara otomatis akan menghasilkan kesiapan kerja yang tinggi. Dukungan perlu diterjemahkan menjadi informasi, kesempatan, umpan balik, bantuan, dan dorongan yang kemudian digunakan mahasiswa untuk melakukan tindakan karier.

Hasil penelitian juga selaras dengan Yuen dan Chan (2022), yang menunjukkan bahwa keterhubungan sosial berkaitan dengan perkembangan career adaptability dan career self-efficacy mahasiswa.

Demikian pula, penelitian longitudinal Kvasková et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan orang tua dan teman sebaya merupakan konteks penting dalam hubungan faktor personal dengan career adaptability selama transisi karier.

Persamaan tersebut memperlihatkan konsistensi bahwa faktor sosial berperan dalam membangun kesiapan dan kemampuan adaptasi karier. Perbedaannya, penelitian sekarang menguji dukungan sosial sebagai prediktor langsung terhadap kesiapan kerja, sementara penelitian terdahulu banyak menguji career adaptability atau menggunakan dukungan sosial sebagai moderator/mediator.

Dalam konteks Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, implikasi praktisnya adalah pengembangan kesiapan kerja perlu melibatkan ekosistem mahasiswa, bukan hanya mahasiswa sebagai individu. Program career center, mentoring dosen, jaringan alumni, komunitas mahasiswa, bimbingan karier, serta hubungan dengan dunia industri dapat berfungsi sebagai sumber dukungan sosial. Dukungan tersebut sebaiknya tidak hanya berbentuk motivasi, tetapi juga informasi lowongan, pengalaman alumni, career coaching, simulasi seleksi kerja, dan akses terhadap jejaring profesional.

Integrasi Ketiga Faktor dan Kontribusi Penelitian

Temuan paling penting penelitian ini adalah bahwa motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial secara bersama-sama menjelaskan 52,1% variasi kesiapan kerja. Temuan tersebut memberikan manfaat teoritis karena mengintegrasikan faktor personal-motivational, kognitif, dan sosial dalam satu model penelitian. Literatur sebelumnya sering menempatkan ketiga aspek tersebut dalam model yang berbeda. Li et al. (2022) lebih menekankan motivasi dan self-efficacy, sedangkan Li et al. (2022) dan Salim et al. (2023) menunjukkan pentingnya dukungan sosial dalam proses adaptasi karier. Penelitian ini menggabungkan ketiganya untuk menjelaskan kesiapan kerja secara langsung.

Secara konseptual, model tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja dapat dipahami sebagai hasil dari kombinasi kemauan, keyakinan, dan dukungan. Motivasi memberikan energi untuk melakukan persiapan; self-efficacy memberikan keyakinan bahwa persiapan tersebut dapat dilakukan; sedangkan dukungan sosial menyediakan sumber daya dan lingkungan yang membantu mahasiswa menjalankan proses tersebut. Perspektif integratif ini juga sesuai dengan penelitian Soares dan Taveira (2024), yang menggunakan kerangka Career Construction Theory dan Social Cognitive Career Theory untuk menjelaskan adaptasi karier mahasiswa dan memasukkan dukungan sosial sebagai salah satu prediktor penting.

Kontribusi lain penelitian ini terletak pada konteks Generasi Z di perguruan tinggi Indonesia. Studi terdahulu banyak dilakukan pada mahasiswa di China, Vietnam, Eropa, atau kelompok mahasiswa dengan karakteristik tertentu. Misalnya, Tung dan Huong (2023) menemukan bahwa social self-efficacy dan psychological capital berpengaruh positif terhadap employability lulusan IT di Vietnam.

Sementara itu, Sulistiobudi dan Kadiyono (2023) menunjukkan pentingnya psychological capital dan kesesuaian karier mahasiswa-orang tua dalam perkembangan employability siswa vokasional Indonesia.

Penelitian sekarang melengkapi bukti tersebut dengan menunjukkan bahwa pada mahasiswa Generasi Z di Indonesia, motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial tetap relevan ketika kesiapan kerja digunakan sebagai variabel outcome.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian memberikan dukungan terhadap penggunaan perspektif sosial-kognitif dalam menjelaskan kesiapan kerja. Hubungan positif self-efficacy dengan kesiapan kerja menunjukkan bahwa persepsi kemampuan diri merupakan bagian penting dari proses persiapan karier. Hubungan motivasi dengan kesiapan kerja menunjukkan bahwa faktor motivasional perlu ditempatkan bersama faktor kognitif, sedangkan pengaruh dukungan sosial menunjukkan bahwa konteks lingkungan tidak dapat diabaikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan model kesiapan kerja yang lebih integratif.

Secara praktis, temuan penelitian dapat dimanfaatkan oleh perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan karier. Pertama, program perlu meningkatkan motivasi melalui career planning, penetapan tujuan, eksplorasi karier, dan aktivitas yang menghubungkan pembelajaran dengan tujuan profesional. Kedua, perguruan tinggi perlu membangun self-efficacy melalui pengalaman

keberhasilan, praktik profesional, simulasi pekerjaan, magang, dan umpan balik. Ketiga, dukungan sosial dapat diperkuat melalui mentoring, konseling karier, komunitas alumni, jejaring industri, dan dukungan teman sebaya. Strategi tersebut lebih komprehensif dibandingkan pendekatan yang hanya memberikan pelatihan keterampilan kerja.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Selanjutnya

Meskipun memberikan kontribusi empiris, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian menggunakan desain cross-sectional, sehingga hubungan yang ditemukan menunjukkan asosiasi/pengaruh statistik berdasarkan model penelitian tetapi belum dapat memastikan perubahan kausal secara temporal. Penelitian longitudinal seperti Kvasková et al. (2023) memberikan keuntungan karena dapat mengamati perkembangan faktor personal dan dukungan sosial selama transisi karier.

Penelitian selanjutnya dapat mengukur mahasiswa pada beberapa titik waktu, misalnya sebelum magang, setelah magang, menjelang kelulusan, dan setelah memasuki pekerjaan.

Kedua, penelitian menggunakan 93 responden dari satu perguruan tinggi. Kondisi tersebut membatasi generalisasi temuan ke mahasiswa Generasi Z di perguruan tinggi lain, wilayah lain, atau kelompok mahasiswa dengan karakteristik berbeda. Penelitian berikutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar dengan melibatkan beberapa universitas, perguruan tinggi negeri dan swasta, serta perbedaan program studi. Ketiga, seluruh variabel diukur melalui self-report, sehingga kemungkinan adanya common method bias dan kecenderungan responden memberikan jawaban sosial yang diharapkan tetap perlu diperhatikan.

Keempat, nilai R^2sebesar 52,1% menunjukkan bahwa masih terdapat 47,9% variasi kesiapan kerja yang belum dijelaskan model. Hal tersebut membuka ruang bagi penelitian berikutnya untuk memasukkan career adaptability, pengalaman magang, kompetensi digital, career decision self-efficacy, psychological capital, dukungan keluarga, work values, atau pengalaman organisasi. Penelitian Tan et al. (2025) dan Salim et al. (2023) menunjukkan bahwa mekanisme mediasi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam daripada sekadar menguji pengaruh langsung.

Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model mediasi atau moderasi, misalnya menguji apakah self-efficacy memediasi pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja atau apakah dukungan sosial memperkuat pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja Generasi Z perlu dilakukan melalui pendekatan multidimensional. Motivasi memberikan dorongan untuk bertindak, self-efficacy memperkuat keyakinan untuk mampu bertindak, dan dukungan sosial menyediakan sumber daya yang memungkinkan tindakan tersebut berlangsung. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian bukan sekadar menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan, tetapi memberikan dasar bahwa intervensi kesiapan kerja yang efektif perlu mengembangkan aspek internal mahasiswa sekaligus memperkuat lingkungan sosial yang mendukung transisi mereka menuju dunia kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga semakin kuat motivasi mahasiswa untuk mencapai tujuan dan memasuki dunia kerja, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Self-efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya menjadi faktor penting dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Selain itu, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga dukungan yang diperoleh mahasiswa dari lingkungan sosial dapat membantu memperkuat kesiapan mereka dalam memasuki dunia profesional. Secara simultan, motivasi, self-efficacy, dan dukungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa perlu dipandang sebagai hasil perpaduan antara dorongan internal, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan dukungan lingkungan sosial.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, perguruan tinggi disarankan untuk mengembangkan program peningkatan kesiapan kerja yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan motivasi dan self-efficacy mahasiswa melalui perencanaan karier, pengalaman praktik, pelatihan, mentoring, dan kegiatan yang memberikan pengalaman keberhasilan. Dukungan sosial juga perlu diperkuat melalui layanan konseling karier, pendampingan dosen, dukungan teman sebaya, keterlibatan alumni, serta perluasan jejaring dengan dunia kerja. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas karakteristik dan jumlah sampel, melibatkan lebih dari satu perguruan tinggi atau wilayah, serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja sehingga pemahaman mengenai faktor pembentuk kesiapan kerja Generasi Z menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Afaf. (2022). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia (Unusia) Skripsi*.

Afwan, Z. M., & Hendrik Heri Sandi. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Padang Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *7*(1), 8–18. Https://Doi.Org/10.38035/Jemsi.V7i1.6110

Amiliya, L., Nahdlatul, U., Sunan, U., Daerah, P., Publik, K., & Bojonegoro, K. (2026). *Pengembangan Sdm Digital Sebagai Strategi Pembangunan Daerah : Analisis Kualitatif Pada*. 352–361.

Anggraeny, H. D. (2025). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Magang Mbkm Fakultas Psikologi Uin Malang. In *Early Human Development* (Vol. 83, Issue 4). Https://Doi.Org/10.1016/J.Earlhumdev.2006.05.022

Azizah, F. N., Subairiyah, N., Zahazvana, A. V., Hafsawati, N., Mufidah, H., Maula, H., Nuroh, L., Mahmadah, F., Nursiyati, N., & Zahro, Z. (2025). Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Universitas Nurul Jadid Generasi Z Melalui Transformasi Soft Skill Di Era Digital. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *2*(2), 394–400. Https://Doi.Org/10.59837/Jpnmb.V2i2.531

Fendry Erlangga, Dadang Karya Bakti, D. A. (2024). *Mahasiswa Tingkat Akhir The Influence Of Organizational Experience , Internship Experience , And Self Efficacy On The Work Readiness Of Final*. *2*, 223–236.

Firmansyah, M. R. F. (2024). *Pengaruh Sales Promotion Dan Shopping Life Style Terhadap Impulse Buying Melalui*.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss* 23. Semarang: Universitas Diponegoro.

H, F., Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, H., & Dwijayanti, D. (2021). *Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, Pustakawan, Dan Vita Activa Kepustakawanan. *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, *9008*(105), 25–34. Https://Doi.Org/10.55981/Baca.2023.1119

Kartika, S. H. (2025). *Pengaruh Self-Efficacy, Sself-Confidence Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Tingkat Akhir Di Universitas Malikussaleh*.

Kholidatun, F. (2024). *Pengaruh Soft Skill Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Di Lembaga Keuangan Syariah Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2020*.

Muhajirina, D., Mukhlis, Annisa Latifah Salsabila, Luthfiah Khumaira, Khovifah Khairani, Adinda Dwi Fitria, Hifza Haridani, Anggina Cucu Khetri Sianturi, Nurul Rahmawati, Rizq Arya Satyo, Rahmi Indah Syahrina, Rosi Ani Riski Lubis, & Hubban Fathani Manik. (2024). Identifikasi Generasi Milenial Golongan Z Di Desa Tuntungan Ii Kecamatan Pancur Batu. *Pendis (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, *2*(2). Https://Doi.Org/10.61721/Pendis.V2i2.35

Muhtadin, M. F. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Di Kota Malang*. Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/Id/Eprint/54766

Mutiara, R., Sapruwan, M., & Diri, E. (2024). *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Intervening*. *4*(2), 215–223.

Samudra, I., Vebriansyah, D. A., Winarno, A., & Malang, U. N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis Terhadap Fokus Studi*. *18*(2), 426–442.

Saraswati, K. D. H., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). *Peran Modal Psikologis Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X*. *15*(1), 51–66.

Savero, E., & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *7*(2), 484–491. Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V7i2.34005

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Shintia Maharani, Nur Efendi, & Hani Damayanti Aprilia. (2025). Kesiapan Kerja Gen Z Di Bandar Lampung: Peran Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, Dan Motivasi Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Perspektif Bisnis*, *8*(1), 41–54. Https://Doi.Org/10.23960/Jpb.V8i1.202

Sihombing, R. J. (2025). *Pengaruh Pelatihan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan) Skripsi Oleh : Royen Junaidi Sihombing Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*.

Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *14*(1), 1. Https://Doi.Org/10.35906/Equili.V14i1.2251

Taufan, S., Rosalinda, A., & Jayanti, B. (2025). *Influence Of Self-Efficacy And Motivation On Work Readiness In Vocational Education Students 3787*. *13*(5), 3787–3798. Https://Doi.Org/10.37641/Jimkes.V13i5.3501