

# Siti wahyuningsih - turnitin 2

*by Siti Wahyuningsih*

---

**Submission date:** 27-Jun-2022 08:41AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1863351357

**File name:** SKRIPSI\_2\_SITI\_WAHYUNINGSIH\_18810111.docx (190.29K)

**Word count:** 11060

**Character count:** 71321

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kualifikasi permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja yang semakin tinggi mengakibatkan persaingan ketat dalam memperoleh pekerjaan, hal tersebut terjadi karena pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga terdapat perubahan dan tuntutan baru dalam masyarakat yang menyebabkan banyaknya jumlah pengangguran (Ramadhania dan Dewi, 2017). Dari data BPS pada bulan Agustus 2021 tercatat bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan Universitas sebanyak 848.657 orang. Dengan demikian diharapkan perguruan tinggi di Indonesia mampu menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap bekerja. Sumber daya manusia dituntut untuk selalu belajar agar dapat memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan saat terjun di dunia kerja.

Pendidikan menjadi salah satu hal yang diperlukan oleh seseorang untuk melatih dirinya agar dapat mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia serta masyarakat luas agar dapat menghadapi dunia kerja (Baiti dkk, 2017). Mahasiswa perlu mengembangkan wawasan pengetahuannya sebagai bekal kesiapan kerja dimasa yang akan datang. Menurut Wiharja dkk (2020) kesiapan kerja sendiri yaitu keadaan <sup>11</sup> proses lanjutan yang dialami oleh mahasiswa setelah mereka merasa siap dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang diperlukan dalam dunia kerja.

Kesiapan kerja menjadi faktor yang penting bagi mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikan. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk memberikan bekal kepada mahasiswa agar siap bekerja setelah lulus. Menyiapkan mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja bukan hanya mengasah pengetahuan akademik saja tetapi juga keterampilan-keterampilan lain yang dibutuhkan saat terjun didunia kerja sesuai dengan tuntutan perubahan (Gunawan dkk, 2020).

Berikut data hasil mini riset yang dilakukan mengenai kesiapan kerja mahasiswa di Semarang dengan total responden sebanyak 23:

**Tabel 1.1 Data Mini Riset Kesiapan Kerja**

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1.	Mencari informasi terkait dunia kerja ( <i>Career Planning</i> )	0%	26,1%	30,4%	34,8%	8,7%
2.	Mengetahui kelebihan diri ( <i>Self Efficacy</i> )	0%	21,7%	21,7%	39,1%	17,4%
3.	Kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan ( <i>Self Efficacy</i> )	0%	17,4%	30,4%	47,8%	4,3%
4.	Perasaan tidak khawatir belum memiliki pengalaman berkerja ( <i>Career Planning</i> )	17,4%	56,5%	21,7%	4,3%	0%
5.	Kesulitan mengatasi tugas atau pekerjaan ( <i>Adversity quotient</i> )	4,3%	30,4%	43,5%	21,7%	0%
6.	Kekhawatiran hadapi lapangan pekerjaan yang sempit ( <i>Adversity Quotient</i> )	43,5%	30,4%	13%	13%	0%

Berdasarkan hasil mini riset yang sudah dilakukan terhadap 23 mahasiswa Semarang, terdapat 26,1% mahasiswa yang menyatakan belum

mulai mencari informasi mengenai dunia kerja untuk mengetahui bidang pekerjaan yang diminati, 21,7% mahasiswa belum mengetahui kelebihan yang menonjol pada dirinya, 17,4% mahasiswa memiliki keyakinan yang masih rendah bahwa dengan kemampuan yang dimiliki dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan, terdapat 4,3% mahasiswa memiliki perasaan tidak khawatir belum memiliki pengalaman bekerja, 21,7% mahasiswa merasa sulit mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan, dan 13% mahasiswa resah menghadapi lapangan pekerjaan yang semakin sempit.

Mahasiswa yang telah memasuki semester akhir tidak lama kemudian akan dihadapkan pada dunia kerja, karena itu penting bagi dirinya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan. Mahasiswa perlu mengembangkan potensi dan kemampuannya dalam suatu bidang secara berkelanjutan agar terus meningkat dan bermanfaat saat memasuki dunia kerja (Agusta, 2014). Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya dapat menjadi suatu keuntungan tersendiri untuk perusahaan.

Proses pembelajaran yang sudah dilalui selama menempuh pendidikan diharapkan kedepannya dapat menjadi suatu hal yang bermanfaat untuk mencapai karir serta menjadikan mahasiswa mampu menjadi tenaga kerja yang memiliki tingkat kesiapan kerja lebih tinggi. Stevani dan Yulhendri (2014) seseorang dikatakan siap bekerja apabila

mampu melaksanakan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dengan kondisi mental dan fisik yang tidak mudah menyerah saat dihadapkan pada suatu masalah atau tantangan.

Ketika mahasiswa sudah memasuki semester akhir, pada umumnya mereka memiliki perencanaan karir yang ingin dicapai. Perencanaan karir merupakan proses yang sengaja dibuat individu untuk mencapai karir yang diinginkan sehingga individu akan sadar mengenai kebutuhan dalam pencapaian karir personal (Nasution, 2019). Setelah dilakukannya mini riset terhadap mahasiswa di Semarang terdapat 26,1% mahasiswa belum mencari tahu tentang dunia kerja untuk mengetahui bidang pekerjaan yang diminati dan 4,3% mahasiswa memiliki perasaan tidak khawatir belum memiliki pengalaman bekerja, itu artinya terdapat beberapa mahasiswa yang masih kurang dalam mempersiapkan diri dalam mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Latif dkk, (2017) Seorang mahasiswa yang memiliki perencanaan karir adalah mereka yang berusaha memahami potensi yang dimiliki, memahami lingkungan sekitar, serta akan berusaha memahami karir yang sesuai untuk dirinya. Mahasiswa yang sudah memiliki perencanaan karir dengan baik, dapat membuat mahasiswa siap dalam memasuki dunia kerja. Agar sukses dalam sebuah karir maka perlu bagi mahasiswa mendalami ilmu yang dimiliki agar mendapatkan banyak pengetahuan yang akan bermanfaat untuk jenjang karirnya dimasa yang akan datang.

Pengambilan keputusan dalam menentukan sebuah karir mahasiswa setelah lulus, *self efficacy* menjadi salah satu hal yang memiliki peran didalamnya. Ketika sudah membuat suatu keputusan terhadap karir yang diinginkan maka individu juga harus yakin dengan keberhasilan dalam hal tersebut dengan segala kemampuan yang dimiliki. Pengambilan keputusan yang dimaksudkan dalam pembahasan ini adalah mengenai keputusan dalam memilih pekerjaan yang diinginkan dan sudah sesuai dengan bidang keahliannya (Widyastuti dan Pratiwi, 2013).

Menurut Stevani dan Yulhendri (2014) terdapat <sup>2</sup> faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu faktor internal serta faktor eksternal. Faktor *intern* berupa kecerdasan, keterampilan, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, serta dorongan. Faktor eksternal antara lain peran keluarga, masyarakat, sekolah serta informasi seputar dunia kerja. Dari semua faktor internal yang mahasiswa miliki akan timbul *self-efficacy* didalam diri mereka terhadap kesiapan bekerja, untuk mencapai sebuah tujuan mahasiswa harus bisa menyeimbangkan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan dalam dirinya. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengatasi berbagai situasi yang muncul pada kehidupannya (Ghufron dan Risnawati, 2010). *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap dirinya untuk <sup>10</sup> dapat mengerjakan tugas dengan baik dan optimis terhadap masa depan sehingga akan memperoleh kesuksesan (Gunawan dkk, 2020).

Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* rendah akan cenderung tidak yakin dengan kemampuannya seperti hasil mini riset pada mahasiswa di Semarang menunjukkan 21,7% mahasiswa belum mengetahui keahlian yang menonjol dalam dirinya, 17,4% mahasiswa tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki mereka dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Seorang dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dan akan terus berusaha untuk menyelesaikan tantangan tetapi orang dengan *self efficacy* rendah akan beranggapan bahwa dia tidak dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang ada disekitarnya serta akan mudah menyerah (Ghufron dan Risnawati, 2010). Individu yang percaya dengan kemampuannya akan cenderung berhasil dan individu yang selalu merasa tidak mampu dalam melakukan sesuatu akan cenderung memperoleh kegagalan (Gunawan dkk, 2020)

Ketika mahasiswa memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan siap bersaing maka juga harus siap dihadapkan pada tantangan yang kemungkinan akan terjadi saat memasuki dunia kerja. Menurut Stolz (2000) *adversity quotient* dimana mereka harus bisa bertahan dalam menghadapi segala masalah yang ada dan siap mengatasi masalah yang akan timbul kedepannya. Jika mahasiswa sudah mulai memasuki dunia kerja mereka tidak boleh meninggalkan tanggung jawabnya sebagai karyawan saat melakukan kesalahan, semua yang terjadi harus dihadapi dan diselesaikan. Dengan

begitu mereka dapat belajar dari kesalahan untuk tidak mengulangnya lagi dan bisa menjadi pelajaran yang berharga kedepannya untuk mencapai kesuksesan dalam karir.

Berdasarkan hasil mini riset yang dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa Semarang mendapatkan hasil bahwa 13% mahasiswa merasa resah menghadapi lapangan pekerjaan yang semakin sempit, 21,7% mahasiswa kesulitan mengatasi hambatan dalam pengerjaan tugas atau pekerjaan. Ketika seorang mahasiswa merasa resah dengan lapangan pekerjaan yang semakin sempit itu artinya mereka belum siap dihadapkan pada tantangan untuk bersaing dengan pencari kerja lainnya dan rendahnya kemampuan mahasiswa untuk mengatasi hambatan dalam permasalahan yang dihadapi. Dari sini dapat dilihat bahwasannya *adversity quotient* mahasiswa di Semarang belum optimal, hal ini harus menjadi perhatian bagi kalangan mahasiswa terutama mahasiswa semester akhir yang tidak lama lagi akan lulus dan bekerja. Karena kedepannya jika sudah terjun di dunia kerja tidak akan bisa menghindar dari beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan harus bisa memecahkan setiap masalah yang dihadapi.

Penelitian yang dilakukan oleh Latif dkk (2017) mengenai <sup>3</sup> hubungan perencanaan karir dan efikasi diri dengan kesiapan kerja, dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebesar 33,2%. Penelitian lain juga



<sup>2</sup> dilakukan oleh Wibowo dan Suroso (2016) yaitu *adversity quotient*, *self efficacy* dan kesiapan kerja, memperoleh hasil <sup>2</sup> bahwa *adversity quotient*, *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal salah satunya yaitu informasi mengenai dunia kerja, dimana hal tersebut merupakan syarat dalam pengambilan keputusan karir, tingkat kemampuan untuk mengambil keputusan karir yang merupakan bagian dari proses *career planning* akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Lestari dan Supriyo, 2016). Menurut Utami dan Hudaniah (2013) kondisi internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu tingkat *self efficacy* mahasiswa, semakin mampu individu dalam <sup>2</sup> memberikan kesan positif terhadap kemampuan yang dimiliki maka peluang dalam memperoleh pekerjaan juga semakin besar karena individu memiliki kepercayaan diri yang tinggi dengan diikuti keahlian yang dimiliki. Selain *self efficacy*, faktor internal lain yaitu *adversity quotient* yang juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, <sup>7</sup> semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka semakin tinggi juga kesiapan kerja mahasiswa begitupun sebaliknya dan *adversity quotient* membantu individu untuk memperkuat kemampuan dalam menghadapi tantangan dengan berpegang pada prinsip serta impian yang menjadi tujuannya (Wibowo dan Suroso, 2016)

Dari uraian masalah diatas dan adanya penelitian terdahulu mengenai *career planning*, *self efficacy* dan *adversity quotient* dengan

kesiapan kerja setelah menyelesaikan pendidikannya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Career Planning, Self-Efficacy, dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Semarang**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah dari latar belakang diatas terdapat 26,1% mahasiswa belum mencari informasi mengenai dunia kerja terkait dengan *career planning*, 21,7% mahasiswa belum mengetahui kelebihan yang menonjol pada dirinya sehingga dapat dikatakan *self efficacy* beberapa mahasiswa masih rendah serta 17,4% mahasiswa memiliki keyakinan yang rendah bahwa dengan kemampuan yang dimiliki mampu untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan, 4,3% mahasiswa tidak memiliki kekhawatiran walaupun belum memiliki pengalaman bekerja, hal tersebut berkaitan dengan *career planning* mahasiswa, 21,7% mahasiswa terkait *adversity quotient* mahasiswa merasakan kesulitan dalam mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, 13% mahasiswa resah menghadapi lapangan pekerjaan yang semakin sempit.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka pertanyaan untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah *career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang?

2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang?
3. Apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang?
4. Apakah *career planning*, *self-efficacy* dan *adversity quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang?

#### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang dalam memasuki dunia kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang dalam memasuki dunia kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang dalam memasuki dunia kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh *career planning*, *self-efficacy* dan *adversity quotient* secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang dalam memasuki dunia kerja.

#### E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai *career planning*, *self-efficacy* dan *adversity*

*quotient* dengan kesiapan kerja. Selain dari pada itu diharapkan dapat menjadi sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari saat menempuh pendidikan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai suatu pengalaman dalam menulis penelitian serta menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan ilmu yang didapatkan selama menempuh pendidikan mengenai *career planning*, *self-efficacy*, *adversity quotient* dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

### b. Bagi Mahasiswa

Adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi mahasiswa agar mempersiapkan diri sejak awal menempuh pendidikan untuk masuk ke dunia kerja setelah lulus tanpa harus menunggu waktu yang lama.

### c. Bagi Akademisi

Adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan mengetahui apa saja yang harus dipersiapkan oleh pihak akademisi untuk peserta didik agar setelah lulus mereka bisa bersaing dalam dunia kerja dengan lulusan lain yang juga sedang mencari pekerjaan.

## F. Sistematika Skripsi

### BAB I PENDAHULUAN

Bab I menguraikan latar belakang permasalahan yang akan diteliti, perumusan masalah kesiapan kerja mahasiswa, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dilakukan, manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

### BAB II KAJIAN TEORI

Bab II berisi penjelasan mengenai hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, landasan teori dari variabel bebas dan variabel terikat, pengembangan hipotesis, kerangka berpikir, serta hipotesis atau dugaan sementara penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menguraikan pendekatan penelitian yang digunakan, jumlah populasi serta sampel yang akan digunakan sebagai objek penelitian, definisi dan indikator variabel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV menguraikan gambaran umum mengenai objek penelitian yang akan diteliti, hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, identitas responden, hasil pengujian data primer variabel *career planning*, *self efficacy*, *adversity quotient* dalam menjelaskan variabel kesiapan kerja, serta pengkajian hasil dari analisis.

## BAB V PENUTUP

Bab V berisi simpulan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil olah data yang dilakukan serta memberikan saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai masukan peneliti selanjutnya yang akan meneliti suatu permasalahan yang sama.

1

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh *career planning*, *self-efficacy* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Abdul Latif, A. Muri Yusuf, Z. Mawardi Effendi (2017)	Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa	Variabel bebas: Perencanaan karir, efikasi diri Variabel terikat: Kesiapan Kerja	1) Perencanaan karir mahasiswa S1 rata-rata termasuk dalam kategori baik dan efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa S1 rata-rata termasuk berpengaruh tinggi. 2) Ada hubungan signifikan diantara perencanaan karir terhadap kesiapan kerja sebesar 28,7%, terdapat

				<p>3 hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja sebesar 16,4%, 3 terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan karir, efikasi diri dengan kesiapan kerja sebesar 33,2%.</p>
2	Ari Susilowati dan Mohammad Fauzan (2022)	Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir	<p>Variabel bebas: Efikasi Diri, Perencanaan Karir</p> <p>Variabel terikat: Kesiapan Kerja</p> <p>Variabel Moderat: Layanan Informasi Karir</p>	<p>1) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.</p> <p>2) Perencanaan Karir tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.</p> <p>3) Layanan informasi karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa</p> <p>4) Layanan informasi karir tidak memoderasi pengaruh efikasi dan perencanaan</p>



				karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kandeman, Batang.
3	<sup>12</sup> Imam Gunawan, dkk (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, an. <sup>20</sup> Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Prestasi Belajar  Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	<sup>10</sup> Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
4	Heri Wiharja MS, Sri Rahayu, Evi Rahmiyati (2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi	Variabel Bebas: <i>Self Efficacy</i>  Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh <sup>11</sup> signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan tingkat hubungan yang tinggi dan pengaruh searah.

5	Alfi Kurniawati, Sandy Arief (2016)	Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Akuntansi	Variabel Bebas: Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	Efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara simultan maupun secara persial.
6	Ari Wibowo dan Suroso (2016)	<i>Adversity Quotient</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XXI Program Keahlian Multimedia SMKN Kabupaten Jombang	Variabel Bebas: <i>Adversity Quotient</i> , <i>Self-Efficacy</i> Variabel Terikat: Kesiapan Kerja	<i>Adversity quotient</i> dan <i>self-efficacy</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XXI program keahlian multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang.
7	Fajar Arif Budi Surahman, Suyitna, Parjiman (2021)	Hubungan <i>Locus Of Control Internal</i> dan Kecerdasan Adversitas dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII	Variabel bebas: <i>Locus Of Control Internal</i> , Kecerdasan Adversitas	1) terdapat hubungan yang positif antara <i>locus of control internal</i> dengan kesiapan kerja 2) terdapat hubungan yang

		<p>4</p> <p>Program Kejuruan Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 34 Jakarta (2021)</p>	<p>Variabel Terikat: Kesiapan Kerja</p>	<p>4</p> <p>positif antara kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja 3) terdapat hubungan positif antara <i>locus of control internal</i> dan kecerdasan adversitas secara simultan dengan kesiapan kerja</p>
8	<p>Ferdy Jasak, Sugiharsono, Sukidjo (2020)</p>	<p>Peran <i>Soft Skill</i> dan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Perguruan Tinggi</p>	<p>Variabel bebas: <i>Soft Skill, Adversity Quotient</i></p> <p>Variabel terikat: Kesiapan Kerja</p>	<p>5</p> <p>1) <i>soft skill</i> dan <i>adversity quotient</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 33% dan 67% dipengaruhi oleh variabel lain. 2) <i>Soft skill</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 22%. 3) <i>Adversity quotient</i> berpengaruh positif</p>

				terhadap kesiapan kerjadengan kontribusi sebesar 11%.
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------

## B. Landasan Teori

### 1. Kesiapan Kerja

#### a. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Wiharja dkk (2009) kesiapan merupakan keinginan dan kemampuan dalam berupaya pada suatu keadaan yang terjadi.

Kesiapan kerja merupakan seorang individu yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa adanya hambatan sehingga memperoleh hasil yang maksimal serta sesuai dengan target pencapaiannya (Syarip dkk, 2018).

Muspawi dan Lestari (2020) kesiapan kerja adalah kondisi kematangan fisik, mental dan pengalaman seseorang dalam belajar suatu hal yang khusus dimana nantinya akan berguna saat melakukan pekerjaan yang telah dipilih.

Menurut Agusta (2014) kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk meningkatkan keahlian dalam pekerjaan dengan bersumber pada pengetahuan, kemampuan dan sikap atau karakter individu tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu keadaan yang memperlihatkan tingkat kemampuan seseorang setelah memperoleh pengetahuan, keterampilan dan memiliki kepercayaan diri akan kemampuan bersaing dengan yang lain untuk memperoleh pekerjaan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Stevani dan Yulhendri (2014) terdapat dua faktor dalam kesiapan kerja yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang tumbuh dari dalam berupa kematangan fisik dan mental, tekanan, dorongan, kreativitas, minat, bakat, kecerdasan, kemandirian, penguasaan ilmu serta motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar individu, seperti faktor dalam lingkup peran keluarga, masyarakat, sekolah, sarana prasarana, informasi mengenai dunia kerja serta pengalaman bekerja.

c. Dimensi Kesiapan Kerja

Dimensi kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007) yaitu:

1) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan artinya kemampuan untuk berharap melakukan beberapa tugas menjadi lebih berharga atas hasil pembinaan atau pengalaman yang didapatkan.

2) Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan adalah informasi yang didapatkan seseorang sebagai dasar yang dapat menjadikannya memiliki kemampuan dalam bidang tertentu.

3) Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah keahlian yang dimiliki seseorang untuk memahami suatu hal yang didapatkan, sampai pada akhirnya seseorang dapat melakukan tugas dengan benar dan mendapatkan hasil yang baik.

4) Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Seseorang harus memiliki karakter yang sesuai dengan dirinya, dimana akan menumbuhkan rasa menyenangkan sehingga saat melaksanakan tugas akan dilakukan dengan rasa tanggung jawab serta mendapatkan hasil baik sesuai dengan yang diharapkan.

2. *Career Planning*

a. Pengertian *Career Planning*

Menurut Annisa dan Alamanda (2021) perencanaan karir merupakan tahapan dalam menentukan rencana karir dimasa yang akan datang dengan mempertimbangkan pengetahuan serta

keahlian yang dimilikinya, hal tersebut dilakukan secara sengaja untuk membantu pencapaian karir seseorang.

Perencanaan karir merupakan usaha seorang individu dengan tujuan-tujuan karir dan menguraikan cara dalam proses merencanakan karir untuk mencapai tujuan (Rokhayati dkk, 2017).

Widyaningrum dan Siswati (2017) *career planning* merupakan proses yang disengaja sehingga individu akan sadar akan keterampilan, pengetahuan, minat, motivasi serta karakter kepribadian lain dan membuat rencana berupa tindakan untuk mencapai tujuan yang pasti.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan karir (*career planning*) adalah langkah-langkah perencanaan yang dibuat oleh individu untuk mencapai tujuan karir yang didasarkan pada keahlian yang dimiliki.

#### b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam perencanaan karir menurut Nurmasari (2015) yaitu:

##### 1) Motivasi

Untuk menumbuhkan motivasi dalam diri perlu dibuat tujuan karir yang menantang tetapi juga realistis, karena tujuan yang terlalu berlebihan tanpa diperhatikan tingkat kewajaran dapat melemahkan motivasi yang dimiliki.

## 2) Kompetensi

Berupa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki dalam bidang karir yang diinginkan.

## 3) Jejaring Yang Dimiliki

Pencapaian karir dapat juga ditentukan dari seberapa jauh individu dikenali dirinya dan juga kemampuan dalam diri sehingga akan membuka peluang untuk mencapai karir.

## 4) Peluang

Individu harus jeli dalam memperhatikan peluang yang ada didepan mata karena biasanya peluang jarang berulang untuk kedua kalinya, maka apabila individu melihat peluang harus segera diambil apabila sesuai dengan jenjang karir yang ingin dicapai.

## 5) Konsistensi dan Fleksibilitas

Individu harus konsisten dalam perencanaan karir yang sudah ditentukan dalam jangka panjang. Tetapi individu juga memiliki fleksibilitas untuk merespon secara teknis, operasional dan dalam jangka pendek. ketika berkaitan dengan kompetensi maka individu harus konsisten untuk kompetensi inti dan lebih fleksibel sehubungan dengan kompetensi fungsional.

Menurut Winkel (2006) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan karir berupa:



1) Nilai-nilai Kehidupan

Nilai ideal yang dikejar setiap individu dalam setiap kondisi, dimana nilai kehidupan menjadi pedoman dalam kehidupan dan dapat menentukan gaya hidup individu.

2) Keadaan Jasmani

Kondisi fisik individu yang menjadi pertimbangan dalam pekerjaan tertentu sebagai syarat untuk mendapatkan pekerjaan.

3) Masyarakat

Lingkungan sosial budaya dimana individu tumbuh berkembang atau dibesarkan pada lingkungan tersebut.

4) Keadaan Sosial Ekonomi Negara atau Daerah

Perkembangan ekonomi secara lambat ataupun cepat, pengelompokan masyarakat kedalam kelompok sosial ekonomi, pengambilan keuntungan masyarakat terhadap golongan lain.

5) Posisi Anak dalam Keluarga

Seorang anak yang memiliki saudara lebih tua dapat meminta pendapat dari saudara kandungnya mengenai perencanaan karir agar memiliki pandangan yang lebih luas dibandingkan individu yang tidak memiliki saudara kandung.

6) Pandangan Keluarga

Peran dan tanggung jawab bagi anak laki-laki maupun perempuan yang sudah mengakibatkan pengaruh psikologis dan sosial budaya.

7) Orang-orang yang Tinggal Serumah

Harapan orang tua terhadap masa depan anak dapat memberikan pengaruh terhadap perencanaan karir individu.

8) Taraf Sosial Ekonomi Keluarga

Tingkat pendidikan, jabatan, pendapatan orang tua serta lingkungan tempat tinggal.

9) Pergaulan Teman Sebaya

Berupa pandangan dan berbagai harapan mengenai masa depan yang diungkapkan dalam pergaulan sehari-hari.

10) Sekolah

Pandangan yang dikomunikasikan terhadap peserta didik oleh pendidik kepada mahasiswa mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan, status, dan kesesuaian status tertentu bagi laki-laki dan perempuan.

11) Gaya Hidup

Keadaan keluarga, status perkawinan adalah suatu kondisi keluarga di mana individu dibesarkan.

c. Dimensi *Career Planning*

Perencanaan karir diukur berdasarkan Dimensi menurut Zlate dalam Antoniu (2010) sebagai berikut:

1) Penilaian Diri (*Self Assesment*)

Berisi kumpulan informasi mengenai diri seseorang yang mencakup kepribadian, keahlian, keterampilan serta tujuan individu. Penilaian berkelanjutan dengan dibandingkan oleh individu lainnya.

2) Mencari Peluang Kesempatan (*Exploring Opportunities*)

Pengumpulan informasi karena ada kesempatan didalamnya atau di luar organisasi seperti pelatihan serta pengembangan metode.

3) Pembuatan Keputusan dan Penetapan Tujuan (*Making Dicisions and Setting Goals*)

Pengambilan keputusan dan penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang untuk kebutuhan pelatihan, perubahan pekerjaan atau departemen.

4) Perencanaan (*Planning*)

Penentuan sebuah cara untuk mencapai tujuan, memerintahkan seseorang untuk mencapai tujuan disertai pertimbangan terhadap konsekuensi, mengatur batas pencapaian dan kualifikasi sumber daya.

5) Mengejar Tujuan Prestasi (*Persuit of Achievement*)

Tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai keberhasilan atau kegagalan dan mengambil keputusan untuk mempertahankan atau mengubah arah kariernya.

### 3. *Self-Efficacy*

#### a. Pengertian *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengerjakan tanggung jawab atau melakukan aktivitas untuk mencapai keberhasilan (Bandura, 1997). Gunawan dkk (2020) *self-efficacy* yaitu sebuah kepercayaan individu terhadap dirinya yang merasa yakin mampu untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik serta akan mencapai sebuah kesuksesan.

*Self-efficacy* sebuah pemahaman pada diri sendiri tentang seberapa baik dalam melakukan sesuatu dalam setiap kondisi, dengan segala keyakinan yang dimiliki bahwa diri sendiri memiliki keahlian untuk suatu hal yang sedang dikerjakan dan percaya bahwa apa yang dilakukan akan berakhir dengan baik (Alwisol, 2005).

Dari beberapa penjelasan sebelumnya bisa disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan sebuah kepercayaan diri akan keberhasilan untuk melakukan sesuatu yang dikuasai.

#### b. Sumber *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* seorang individu dapat bertumbuh dan dipelajari dengan empat sumber informasi utama (Bandura, 1997), berikut sumber *self-efficacy*:

##### 1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber pengalaman individu ini merupakan suatu hal yang pernah dilalui oleh individu tersebut, baik pengalaman berupa kesuksesan ataupun kekalahan pada suatu hal. Ketika seorang individu mencapai keberhasilan maka kepercayaan dirinya juga akan mengalami peningkatan tetapi kekalahan yang dialami dapat berakibat pada kurangnya kepercayaan diri seseorang. Hal ini dapat diatasi dengan cara tertentu yang bisa mendorong individu pada kepercayaan bahwa sesulit apapun rintangan dapat diselesaikan dengan usaha yang sungguh-sungguh.

2) Pengalaman Orang Lain (*Vacarious Learning*)

Dengan melihat kesuksesan orang lain dapat memicu semangat pada kepercayaan dirinya bahwa ia juga dapat melakukan pekerjaan sama dengan baik. Namun saat orang lain gagal dalam hal tersebut maka juga dapat berpengaruh terhadap berkurangnya keyakinan akan keberhasilan.

3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Meningkatkan keyakinan pada kepercayaan diri seorang individu dilakukan dengan memberikan pendapat, pesan dan juga memberikan pengarahan dalam mendapatkan suatu hal yang diinginkannya.

4) Kondisi Fisiologi (*Psychological States*)

Ketakutan yang dialami individu dalam melakukan suatu hal dapat menimbulkan stres dan juga kecemasan yang akan

berakibat pada sikap selalu takut sebelum memulai sesuatu. Rasa tertekan pada kondisi fisik seseorang akan berdampak tidak baik untuk kondisi fisik orang tersebut.

c. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) terdapat tiga dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength* dan *generality*. Berikut penjelasan tiga dimensi yang dimaksud:

1) Tingkat (*Level*)

*Level* mengenai tingkat kesulitan suatu tugas, dimana seseorang merasa mampu untuk mengerjakan tugas tersebut. hal ini berkaitan dengan pemilihan kepribadian yang dirasa mampu untuk melakukannya dan menghindari kepribadian diluar batas kemampuan.

2) Kekuatan (*Strengt*)

*Strengt* mengenai penilaian dalam kemampuan individu terhadap keyakinan dan juga keinginan yang diinginkan. seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan selalu berusaha mewujudkan keinginannya tetapi individu dengan *self-efficacy* rendah lebih mudah berubah pikiran terhadap keinginan yang tidak sesuai keahlian yang dimiliki.

3) Generalisasi (*Generality*)

Pada dimensi ini memberikan penilaian mengenai luas bidang tingkah laku, dimana seseorang merasa yakin terhadap

kemampuannya. Terbatas pada aktivitas serta keadaan tertentu, atau beberapa aktivitas dengan situasi yang berbeda.

#### 4. *Adversity Quotient*

##### a. Pengertian *Adversity Quotient*

Menurut Stolz (2000) *adversity quotient* adalah tolak ukur pemahaman individu dalam meningkatkan kesuksesan serta bagaimana seorang individu dapat menghadapi kesulitan dan menemukan solusi terhadap kesulitan yang dialami. *Adversity quotient* merupakan ketahanan individu menghadapi, mengatasi dan mengubah hambatan menjadi sebuah peluang untuk mencapai keberhasilan dengan kemampuan yang dimiliki (Madiistriyatno dan Hadiwijaya, 2020). Menurut Stoltz (2000) sukses atau tidaknya seorang individu dalam kehidupannya ataupun pekerjaan dapat dilihat dari *adversity quotient*, yang mana *adversity quotient* dapat memberikan informasi sampai kapan individu mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan atau masalah dan mengatasinya, siapa saja yang dapat bertahan dalam melalui kesulitan sehingga memperoleh keberhasilan dan siapa yang menyerah saat dihadapkan dengan kesulitan tersebut dan akan memperoleh kegagalan.

Dari penjelasan pengertian *adversity quotient* tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa *adversity quotient* adalah ketangguhan seorang individu dalam menghadapi tantangan yang

ada didepannya dan dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang dialami. Dengan kemampuannya untuk tetap bertahan dalam menghadapi masalah akan bermanfaat untuk mengasah kemampuan dan berfikiran luas hingga mencapai kesuksesan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Adversity Quotient*

Ketahanan individu diilustrasikan dalam aspek-aspek pohon kesuksesan yang dapat memberikan pengaruh terhadap *adversity quotient* (Stoltz, 2000). Aspek-aspek tersebut adalah:

1) Faktor Internal

- a) Adanya takdir hidup seorang individu dipengaruhi oleh genetika warisan.
- b) Kepercayaan pada diri sendiri akan memberikan pengaruh pada orang lain untuk menghadapi kesulitan dan membantu dalam mewujudkan harapan.
- c) Dengan bakat yang dimiliki, seorang individu memiliki keahlian dan kepintaran dalam menangani situasi sulit yang tidak diinginkan.
- d) Dorongan dan semangat untuk mencapai satu tujuan
- e) Memiliki kecerdasan dan gigih dalam meraih keinginan akan membuat seorang individu mencapai kesuksesan.
- f) Seorang dapat dikatakan berhasil dapat dilihat dari kemampuan menghadapi permasalahan dan prestasinya.



g) Kecerdasan dapat berpengaruh terhadap karir, pengetahuan dan minat seseorang.

h) Kondisi fisik dan emosi yang baik akan membuat individu berfikir lebih baik dalam menemukan solusi terhadap permasalahan. Tetapi saat kondisi fisik dan emosinya tidak stabil akan membuat individu cenderung menghindar dari permasalahan.

2) Faktor Eksternal

a) Pendidikan

Dengan adanya pendidikan akan melatih mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan, mengasah keahlian, dan menambah pengetahuannya. Pendidikan sebagai salah satu sarana bagi mahasiswa dalam membentuk karakter.

b) Lingkungan

Menurut Stoltz (2000), seseorang yang berada pada lingkungan kurang baik atau bisa dikatakan berada di lingkungan yang memiliki penuh kesulitan akan membuat tingkat *adversity quotient* lebih tinggi. Hal itu karena individu sudah terbiasa dihadapkan pada suatu masalah dan mampu menyelesaikan masalah.

c. Dimensi *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* memiliki empat dimensi yaitu:

1) *Control* (Kendali)

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan permasalahan yang kemungkinan akan terjadi dimasa depan. Individu akan berusaha dengan keras untuk lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan dengan harapan tujuannya dapat terwujud.

2) *Origin* (Asal-Usul) dan *Ownership* (Pengakuan)

Kemampuan individu untuk fokus dalam menyelesaikan masalah dan menghiraukan penyebab dari masalah tersebut. seorang individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan bertindak untuk segera menemukan solusi permasalahan yang terjadi tetapi seseorang yang *adversity quotient* nya rendah akan cenderung berlarut-larut dalam masalah dan menyalahkan diri sendiri dibandingkan berfikir bagaimana caranya agar permasalahan segera terselesaikan.

3) *Reach* (Jangkauan)

Permasalahan yang terjadi pada seseorang dengan *adversity quotient* rendah akan meletakkan masalah dalam segala urusannya sehingga dapat membuat kerugian pada kelangsungan hidup dirinya.

4) *Endurance* (Daya Taham)

Ketahanan seseorang dalam menghadapi permasalahan dan dapat menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan

permasalahan. Semakin tangguh seseorang dalam menghadapi masalah maka kedepannya orang tersebut juga semakin bisa menyelesaikan setiap permasalahan dalam hidupnya.

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh *Career Planning* terhadap Kesiapan Kerja

Pencapaian kesuksesan dalam sebuah karier tidaklah diperoleh secara langsung tetapi perlu direncanakan dengan baik sebelum terjun ke dunia nyata. Mahasiswa dengan rencana karir akan terus mencoba untuk memahami keterampilan mereka, lingkungan dan memilih karier yang sesuai dengan dirinya. Perencanaan karier menjadi awal untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja sehingga mahasiswa siap bekerja (Latif dkk, 2017). Menurut Latif dkk (2017) perencanaan karier merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan karir yang akan dijalani, meliputi aspek pemahaman diri, eksplorasi, pengambilan keputusan, serta persiapan memasuki dunia kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latif A dkk (2017) yaitu hubungan perencanaan karir dan efikasi diri dengan kesiapan kerja memperoleh hasil perencanaan karier mahasiswa rata-rata termasuk dalam kategori baik, efikasi diri dan kesiapan kerja rata-rata memperoleh hasil termasuk dalam kategori tinggi dan terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan karier, efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ari Susilowati dan Ari Susilowati (2022) meneliti mengenai pengaruh efikasi diri, perencanaan karier

terhadap kesiapan kerja dimoderasi layanan informasi karier dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa, terdapat pengaruh negatif perencanaan karier terhadap kesiapan kerja siswa, terdapat pengaruh positif layanan informasi terhadap kesiapan kerja siswa, serta layanan informasi tidak memoderasi pengaruh efikasi diri dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja siswa. Dari pemaparan tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama (H1) yaitu:

H1 : *Career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

## 2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa akan membuatnya sulit untuk membuat keputusan terhadap kariernya. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam bekerja. Pada proses membentuk keputusan karir, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian kemampuannya dalam bidang yang diamati, kepastian dan prospek karir pada masa depan mereka, serta identitas yang dituju (Bandura 1997). Bandura (1997) mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya dapat mengerjakan tugas dengan tujuan keberhasilan sesuai harapan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Gunawan dkk (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh

yang signifikan gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Heri Wiharja MS dkk (2020) dengan judul pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi dengan hasil penelitian <sup>11</sup> *self efficacy* memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan tingkat hubungan tinggi dan pengaruh yang searah. Alfi Kurniawati dan Sandy Arief (2016) melakukan penelitian pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa SMK program keahlian akuntansi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan maupun persial antara <sup>6</sup> efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa SMK program keahlian akuntansi. Oleh sebab itu dirumuskan hipotesisi dua (H2) yaitu:

H2 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

### 3. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja

Mahasiswa yang cenderung menghindar saat dihadapkan pada suatu tantangan ataupun masalah itu artinya *adversity quotient* yang dimiliki mahasiswa belum optimal. Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* adalah keahlian seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan. Penelitian yang pernah <sup>2</sup> dilakukan oleh Ari Wibowo dan Suroso (2016) tentang *adversity quotient*, *self efficacy* dan kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang mendapatkan hasil bahwa *adversity quotient* dan

*self efficacy* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fajar Arif Budi Surahman dkk (2021) mengenai hubungan *locus of control* internal dan kecerdasan adversitas dengan kesiapan kerja siswa kelas XII program kejuruan teknik instalasi tenaga listrik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 34 Jakarta dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif antara *locus of control* internal dan kecerdasan adversitas terhadap kesiapan kerja. Ferdy Jasak dkk (2020) dengan judul penelitian peran *soft skill* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di perguruan tinggi, penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa *soft skill* dan *adversity quotient* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dari uraian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis Ketiga (H3) sebagai berikut:

H3 : *Adversity quotient* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

4. Pengaruh *Career Planning*, *Self Efficacy* dan *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja

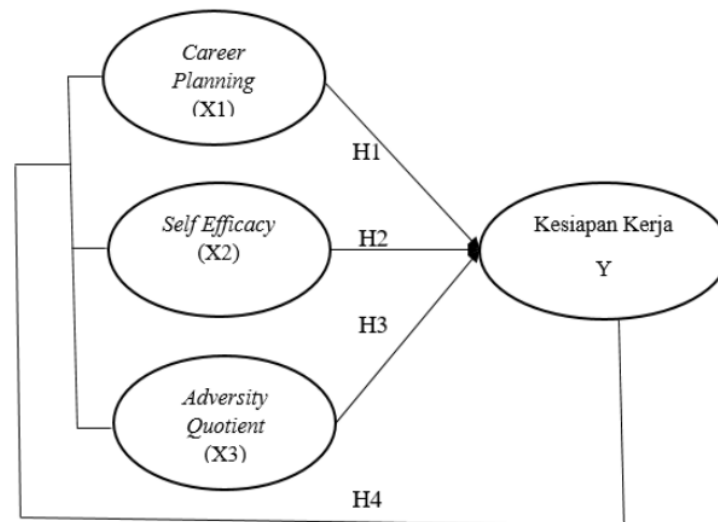
Menurut penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai variabel *career planning*, *self efficacy* dan *adversity quotient* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Abdul Latif A dkk (2017) dengan judul hubungan perencanaan karir dan efikasi diri dengan kesiapan kerja

memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja oleh Heri Wiharja MS dkk (2020) mendapatkan hasil yaitu *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ferdy Jasak dkk (2020) peran *soft skill* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mendapatkan hasil bahwa *soft skill* dan *adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah ada maka dirumuskan hipotesis Keempat (H4) sebagai berikut:

H4: *Career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Menurut Sugiyono (2013) kerangka berfikir adalah perpaduan hubungan antar variabel yang dibangun dari berbagai teori yang diuraikan, dari teori tersebut dilakukan analisis secara kritis dan sistematis untuk menghasilkan kombinasi hubungan antar variabel yang diteliti. Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini dengan variabel *career planning*, *self-efficacy* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja:



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

### **E. Hipotesis Penelitian**

Dari kerangka berfikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

H1 : *Career Planning* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

H3 : *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

H4 : *Career Planning*, *Self Efficacy* dan *Adversity Quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Sugiyono (2013) pendekatan kuantitatif adalah analisis data dengan bentuk angka (*numerical*) serta diolah dengan metode statistika. Sugiyono (2013) Metode kuantitatif menggunakan pendekatan kausal atau bersifat sebab dan akibat, hal tersebut untuk mengetahui hubungan diantara variabel independen dan dependen, dimana variabel independen untuk penelitian ini yaitu *career planning*, *self efficacy* serta *adversity quotient* dengan variabel dependen kesiapan kerja.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Sugiyono (2016) populasi merupakan tempat generalisasi berupa objek atau subjek yang memiliki kapasitas serta sifat tertentu yang diputuskan melalui peneliti kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian yang dilakukan saat ini yaitu mahasiswa di Semarang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi dari mahasiswa UNDIP, UNNES, USM dan UPGRIS dengan jumlah mahasiswa setiap universitas pada tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Populasi Mahasiswa Semarang**

No	Universitas	Jumlah Mahasiswa
1.	Universitas Diponegoro (UNDIP)	51.781
2.	Universitas Negeri Semarang (UNNES)	43.788
3.	Universitas Semarang (USM)	19.290
4.	Universitas PGRI Semarang (UPGRIS)	10.948
Total Mahasiswa Semarang		125.807

Kemdikbud.go.id

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi, jumlah populasi yang terlalu besar ini tidak memungkinkan bagi peneliti untuk menganalisis keseluruhan yang terdapat di dalam populasi jadi peneliti menggunakan sampel yang telah diambil dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dijangkau harus dapat mewakili populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Pendekatan pengambilan *sampling* dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* yang artinya pengambilan *sampling* tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh kelompok populasi untuk dijadikan *sampling*. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu dari anggota populasi (Sugiyono, 2013).

Syarat sebagai responden dalam penelitian yang dilakukan yaitu mahasiswa di Semarang dengan kriteria pengambilan sampel yaitu

mahasiswa yang sudah memasuki semester akhir, karena mereka sudah memperoleh lebih banyak teori dalam perkuliahan dengan harapan lebih siap menentukan masa depannya untuk memasuki dunia kerja.

Penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel dengan alpha 10%. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 125.807 mahasiswa.

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ &= \frac{125.807}{1 + 125.807 (0,1)^2} \\ &= \frac{125.807}{1.259,07} = 99,92 \end{aligned}$$

Jadi jumlah pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu 99,92 dan dibulatkan menjadi 100 sampel atau responden. Sugiyono (2013)

<sup>18</sup> penentuan jumlah sampel untuk masing-masing Universitas dihitung secara proporsional dengan menggunakan rumus:

$$s = \frac{n}{N} \times S$$

Keterangan :

s : Jumlah sampel setiap unit secara proporsional

S : Jumlah seluruh sampel yang didapat

N : Jumlah populasi

n : Jumlah Masing-masing unit

**Tabel 3.2 Distribusi Jumlah Sampel**

Universitas	Populasi Per Universitas	Sampel Per Universitas	Jumlah Sampel
UNDIP	51.781	$(51.781/125.807) \times 100$ = 41,1	41
UNNES	43.788	$(43.788/125.807) \times 100$ = 34,8	35
USM	19.290	$(19.290/125.807) \times 100$ = 15,3	15
UPGRIS	10.948	$(10.948/125.807) \times 100$ = 8,7	9
<b>Total</b>			<b>100</b>

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Indrianto dan Supomo (2016) merupakan penentuan *construct* agar menjadi suatu variabel yang bisa diukur. Definisi operasional menjelaskan teknik tertentu yang dipakai oleh peneliti untuk mengoperasionalkan *construct*, sehingga dapat memungkinkan bagi peneliti yang berbeda untuk menduplikasi pengukuran menggunakan cara yang sama atau memperluas pendekatan yang lebih efektif untuk pengukuran *construct*. Definisi operasional dari setiap variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kesiapan Kerja (Y) (Stevani dan Yulhendri 2014)	Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu meliputi ilmu pengetahuan, pemahaman pada suatu hal yang mungkin akan terjadi, atribut kepribadian berupa rasa tanggung jawab dan semangat dalam berusaha, memiliki keterampilan yang termasuk didalamnya yaitu kematangan fisik.	(Pool dan Sewell, 2007) a. Keterampilan ( <i>Skill</i> ) b. Ilmu Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) c. Pemahaman ( <i>Understanding</i> ) d. Atribut Kepribadian ( <i>Personal Attributes</i> )
2.	Career Planning (X1) (damayanti dan Widyowati, 2018)	<i>Career planning</i> merupakan proses yang dialami individu berupa penilaian diri dengan mengenali kemampuan serta minat dalam diri, mencari peluang atau kesempatan, membuat keputusan dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai, melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan, serta mengejar tujuan tersebut.	(Zlate dalam Antoniu, 2010) a. Penilaian Diri ( <i>Self Assesment</i> ) b. Mencari Peluang Kesempatan ( <i>Exploring Opportunitie</i> ) c. Pembuatan Keputusan dan Penetapan Tujuan ( <i>Making Decisions and Goal Setting</i> ) d. Perencanaan ( <i>Planning</i> ) e. Mengejar Tujuan

			Prestasi ( <i>Persuit Of Achievement</i> )
3.	<i>Self Efficacy</i> (X2) (Wiharja dkk (2020))	<i>Self efficacy</i> merupakan teori pembelajaran sosial yang berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan serta kekuatan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu, serta menjadikan suatu pengalaman untuk meningkatkan kepercayaan diri.	(Bandura, 1997) a. Tingkat ( <i>Level</i> ) b. Kekuatan ( <i>Strengt</i> ) c. Generalisasi ( <i>Generality</i> )
4.	<i>Adversity Quotient</i> (X3) (Wibowo dan Suroso, 2016)	<i>Adversity quotient</i> merupakan kemampuan individu saat dihadapkan pada suatu masalah individu tersebut mampu melakukan kontrol diri, dapat mengidentifikasi penyebab masalah dan mengatasi kesulitan serta memiliki daya tahan berupa sifat optimis dalam menyelesaikan masalah.	(Stolz, 2000) a. Kontrol Diri ( <i>Control</i> ) b. Asal-usul dan Pengakuan ( <i>Origin and Ownership</i> ) c. Jangkauan ( <i>Reach</i> ) d. Daya Tahan ( <i>Endurance</i> )

## D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan ciri yang kompleks jika dibandingkan dengan teknik yang lainnya, seperti wawancara dan survey. Wawancara dan juga survey harus berkomunikasi menggunakan orang, tetapi observasi tidak terbatas hanya pada orang saja, melainkan dengan objek-objek alam lainnya juga (Sugiyono, 2016).

### 2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab. Berikut adalah kriteria penilaian angket kesiapan kerja mahasiswa:

**Tabel 3.4 Kriteria penilaian angket kesiapan kerja**

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono 2016

## E. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016) instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguji fenomena alam ataupun sosial, fenomena tersebut secara khusus disebut sebagai variabel kajian. Instrumen penelitian ini akan menggunakan kuesioner untuk dilakukan pengukuran penelitian. Instrumen penelitian wajib memenuhi standar valid dan reliabel (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016)

### 1. Uji Validitas

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya kuesiner dalam penelitian. Sugiyono (2013) Uji validitas merupakan langkah pengujian terhadap isi (*content*) dalam item instrumen, dengan tujuan mengukur ketepatan suatu instrumen yang dipakai pada penelitian. Menurut Ghozali (2013) butir angket dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) begitupun sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka butir angket tidak valid. Rumus  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n - k$  dimana ( $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel independen) selanjutnya hasil  $r_{tabel}$  dicari pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  dalam nilai signifikan 0,05.

### 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) reliabilitas merupakan alat ukur sebuah kuesioner (angket) berupa variabel atau konstruk. Kuesioner (angket) reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Menurut Siregar (2013) variabel dapat dikatakan



reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (*cronbach alpha* > 0,60) dan apabila nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 (*cronbach's alpha* < 0,60) maka variabel tidak reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Ghozali (2009) Uji normalitas digunakan sebagai pengujian apakah suatu nilai residual dari hasil regresi terdistribusi secara normal. Model regresi dikatakan baik apabila nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual dan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Jika dilihat dari uji grafik apabila titik-titik tersebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal grafik Normal P-P Plot of regression standardized maka nilai residual normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan uji Kolmogorov – Smirnov (KS) yaitu apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka nilai residual terdistribusi normal serta apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka residual tidak terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2009) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah diantara variabel independen terdapat model regresi terjadi korelasi yang tinggi ataupun sempurna. Untuk

mendeteksi terjadinya multikolinearitas yang tinggi antara variabel independen dapat dilihat dengan Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Nilai cutoff yang biasanya dipakai dalam melihat terjadinya multikolinieritas yaitu tolerance  $<0,10$  atau sama juga dengan  $VIF >10$ .

Jadi jika nilai tolerance  $<0,10$  /  $VIF >10$  maka terjadi multikolinieritas dan apabila nilai tolerance  $>0,10$  /  $VIF <10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari heteroskedastisitas yaitu menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan atau variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini heteroskedastisitas dideteksi dengan metode grafik dan uji glejser. Jika heteroskedastisitas dideteksi menggunakan metode grafik apabila titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode uji gletser dapat dilihat dari nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual apabila lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Ghozali (2009) regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel *career planning* (X1) *self efficacy* (X2), dan *adversity quotient*

(X3) terhadap kesiapan kerja (Y) dan pada umumnya <sup>1</sup> dinyatakan

dalam persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

$\alpha$  = Koefisien Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X1 = *Career Planning*

X2 = *Self Efficacy*

X3 = *Adversity Quotient*

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Persial (T)

Ghozali (2009) Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lain konstan. Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) serta <sup>9</sup> nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan itu artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak yang artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus  $t_{tabel}$  sendiri yaitu  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen serta dependen.

b. Uji Simultan (F)

Ghozali (2009) Uji F untuk menunjukkan hubungan semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F dapat dilihat jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya variabel independen  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen (Y) dan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  serta nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kesiapan kerja)

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2009) koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 1 artinya kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat semakin berpengaruh serta jika nilai  $R^2$  yaitu 0 artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada mahasiswa di Semarang, dengan pembatasan 4 perguruan tinggi yang ada di Semarang untuk di ambil sebagai sampel. Keseluruhan sampel untuk penelitian ini sebanyak 100 responden dengan ketentuan pengambilan sampel yaitu Universitas Diponegoro sebanyak 41 responden, Universitas Negeri Semarang 35 responden, Universitas Semarang 15 responden dan Universitas PGRI Semarang 9 responden. Pengambilan sampel ditujukan kepada mahasiswa yang sudah memasuki semester akhir, terdiri dari semester 6, semester 8, semester 10 dan semester 12.

#### **B. Hasil Penyebaran Data**

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *google form* kepada mahasiswa di Semarang, dimana terdapat 54 butir pernyataan, dengan variabel *career planning* 16 pernyataan, *self efficacy* 10 pernyataan, *adversity quotient* 13 pernyataan dan kesiapan kerja 15 pernyataan. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 3 Juni 2022 sampai dengan 10 Juni 2022 kepada 100 responden. Berikut merupakan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan:

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Data**

No	Universitas	Jumlah	Presentase (%)
1.	Penyebaran Angket	100	100%
2.	Angket Yang Masuk	100	100%
3.	Angket yang diolah	100	100%

Sumber : Data primer (2022)

#### A. Hasil Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	32	32%
2.	Perempuan	68	68%
Jumlah Keseluruhan		100	100%

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan data primer pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwasannya jumlah responden dalam penelitian ini diperoleh 100 (100%) responden dengan jenis kelamin laki-laki 32 (32%) responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 68 (68%) responden.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas

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

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas**

No	Universitas	Jumlah	Presentase (%)
1.	UNDIP	41	41%
2.	UNNES	35	35%
3.	USM	15	15%
4.	UPGRIS	9	9%
Jumlah Keseluruhan		100	100%

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan data primer karakteristik responden berdasarkan Universitas jumlah keseluruhan responden 100 (100%) dari 4 Universitas di Semarang yang telah ditetapkan sebagai objek penelitian ini, dengan hasil responden setiap universitas yaitu UNDIP 41 (41%) responden, UNNES 35 (35%) responden, USM 15 (15%) responden dan UPGRIS 9 (9%) responden. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini adalah mahasiswa UNDIP dengan total responden 41 (41%).

### **3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester**

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

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester**

No	Semester	Jumlah	Presentase (%)
1.	Semester 6	10	10%
2.	Semester 8	56	56%
3.	Semester 10	30	30%
4.	Semester 12	4	4%
Jumlah Keseluruhan		100	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan data primer pada tabel 4.4 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat semester mahasiswa yang telah mengisi kuesioner penelitian ini yaitu mahasiswa semester 6 sebanyak 10 (10%) responden, mahasiswa semester 8 sebanyak 56 (56%) responden, mahasiswa semester 10 sebanyak 30 (30%) responden dan mahasiswa semester 12 sebanyak 4 (4%) responden. Sehingga penelitian ini mendapatkan 100 (100%) responden yang terdiri dari mahasiswa semester 6,8,10 dan 12, serta responden paling banyak dari mahasiswa semester 8 dengan total responden 56 (56%).

### C. Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah pengujian terhadap isi (*content*) dalam suatu instrumen. Tujuan dari uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen, mengetahui valid atau tidaknya setiap



item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Menurut Ghozali (2013) setiap item kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 begitupun sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka item dalam kuesioner tidak valid. Rumus  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n - k$  ( $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel independen). Dalam penelitian ini  $df = 100 - 3 = 97$  dengan nilai signifikan 0,05 sehingga nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini 0,1975. Berikut adalah hasil data pengujian yang sudah di olah menggunakan program SPSS:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
<i>Career Planning</i> (X1)	CP1	0,577	0,197	0,000	0,05	<sup>13</sup> Valid
	CP2	0,300		0,002		Valid
	CP3	0,615		0,000		Valid
	CP4	0,424		0,000		Valid
	CP5	0,577		0,000		Valid
	CP6	0,679		0,000		Valid
	CP7	0,737		0,000		Valid
	CP8	0,544		0,000		Valid
	CP9	0,654		0,000		Valid
	CP10	0,601		0,000		Valid
	CP11	0,779		0,000		Valid
	CP12	0,723		0,000		Valid
	CP13	0,496		0,000		Valid

	CP14	0,676		0,000		Valid
	CP15	0,556		0,000		Valid
	CP16	0,397		0,000		Valid
<i>Self Efficacy (X2)</i>	SE1	0,556	0,197	0,000	0,05	Valid
	SE2	0,697		0,000		Valid
	SE3	0,601		0,000		Valid
	SE4	0,604		0,000		Valid
	SE5	0,580		0,000		Valid
	SE6	0,680		0,000		Valid
	SE7	0,663		0,000		Valid
	SE8	0,546		0,000		Valid
	SE9	0,578		0,000		Valid
	SE10	0,584		0,000		Valid
<i>Adversity Quotient (X3)</i>	AQ1	0,624	0,197	0,000	0,05	Valid
	AQ2	0,457		0,000		Valid
	AQ3	0,537		0,000		Valid
	AQ4	0,617		0,000		Valid
	AQ5	0,183		0,069		Tidak Valid
	AQ6	0,512		0,000		Valid
	AQ7	0,642		0,000		Valid
	AQ8	0,711		0,000		Valid
	AQ9	0,627		0,000		Valid
	AQ10	0,671		0,000		Valid
	AQ11	0,663		0,000		Valid
	AQ12	0,461		0,000		Valid
	AQ13	0,577		0,000		Valid
	KK1	0,699		0,000		Valid
	KK2	0,321		0,001		Valid
	KK3	0,452		0,000		Valid
	KK4	0,581		0,000		Valid

		16				
Kesiapan Kerja (Y)	KK5	0,200	0,197	0,047	0,05	Valid
	KK6	0,604		0,000		Valid
	KK7	0,567		0,000		Valid
	KK8	-0,011		0,917		Tidak Valid
	KK9	0,532		0,000		Valid
	KK10	0,438		0,000		Valid
	KK11	0,488		0,000		Valid
	KK12	0,569		0,000		Valid
	KK13	0,584		0,000		Valid
	KK14	0,520		0,000		Valid
	KK15	0,417		0,000		Valid

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 didapatkan hasil bahwa setiap item kuesioner yang sudah di uji hampir semua data valid dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,097) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Adapun dua item kuesioner yang tidak lolos dalam uji validitas, yaitu AQ5 dengan nilai  $r_{hitung}$  0,183 <  $r_{tabel}$  0,197 serta nilai signifikansi 0,069 > 0,05 dan KK8 dengan nilai  $r_{hitung}$  -0,011 < 0,197 serta nilai signifikansi 0,917 > 0,05 sehingga kedua item tersebut tidak dapat diikuti sertakan dalam pengujian selanjutnya dan harus dihapus.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur sebuah kuesioner (angket) berupa variabel atau konstruk. Kuesioner (angket) reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai

*cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (*conbrach alpha* > 0,60) dan apabila *cobrach alpha* lebih kecil dari 0,60 (*conbrach alpha* < 0,60) maka variabel tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Career Planning (X1)	0,864	16	Reliabel
2.	Self Efficacy (X2)	0,792	10	Reliabel
3.	Adversity Quotient (X3)	0,807	12	Reliabel
4.	Kesiapan Kerja (Y)	0,731	14	Reliabel

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 memperoleh hasil variabel independen *career planning*, *self efficacy*, *adversity quotient* dan variabel dependen kesiapan kerja yaitu reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

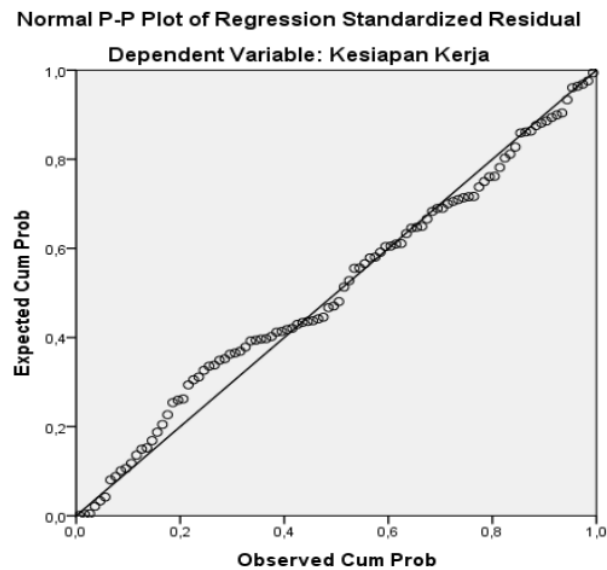
### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai penguji apakah nilai residual dari hasil regresi terdistribusi secara normal (Ghozali, 2009). Model regresi dikatakan baik apabila nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari uji grafik *normal p-p plot of regression standardized residual* dengan ketentuan apabila titik-titik tersebar disekitar garis diagonal maka nilai residual normal dan dapat juga dilihat dari uji *kolmogorov-smirnov* (KS) yaitu apabila nilai signifikan >0,05 maka nilai

residual terdistribusi normal begitupun sebaliknya jika nilai signifikan  $<0,05$  maka residual tidak terdistribusi normal.

1) Uji Normalitas Grafik P-P Plot

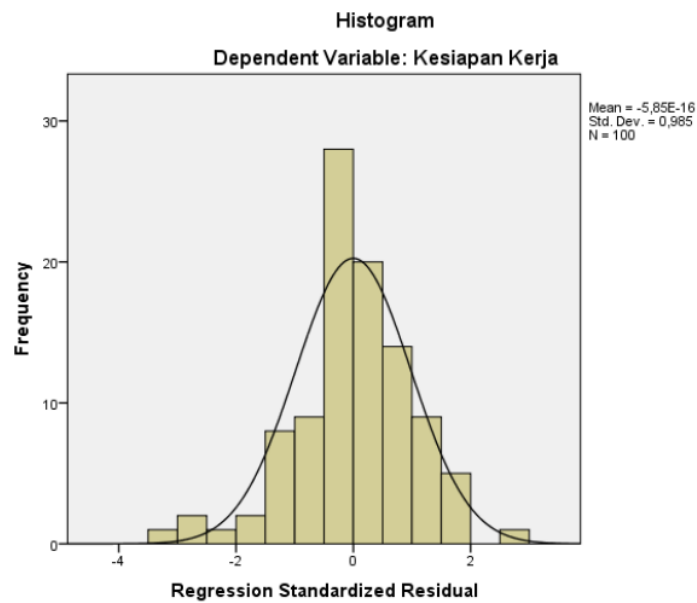


**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Hasil uji normalitas dilihat dari gambar 4.1 grafik normal p-p plot regression standardized residual titik-titik yang ada dalam grafik sudah menyebar disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

## 2) Uji Normalitas Histogram



7

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas dilihat dari gambar 4.2 histogram didapatkan hasil seluruh grafik batang sudah berada pada garis kurva dan grafik histogram membentuk lonceng, tidak condong ke kanan maupun kiri sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini terdistribusi normal.

3) Uji Normalitas *Kolmogrove-Smirnove*

8  
Tabel 4. 7 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19840283
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,050
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas *one sample komolgrov-smirnov* dengan nilai signifikan  $0,079 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2009) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah diantara variabel independen terdapat model regresi terjadi korelasi yang tinggi ataupun sempurna. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas yang tinggi antara variabel independen dapat dilihat dengan <sup>22</sup> *tolerance* dan *variance inflation*

faktor (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas begitupun sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

**1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
<b>1</b>	Career Planning	,510	1,960
	Self Efficacy	,393	2,541
	Adversity Quotient	,375	2,664

**20**

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.8 diperoleh hasil bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini nilai *tolerance* lebih dari 0,10 (*tolerance* > 0,10) serta nilai *variance inflation faktor* (VIF) kurang dari 10 (VIF < **23**) maka dapat diketahui tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian.

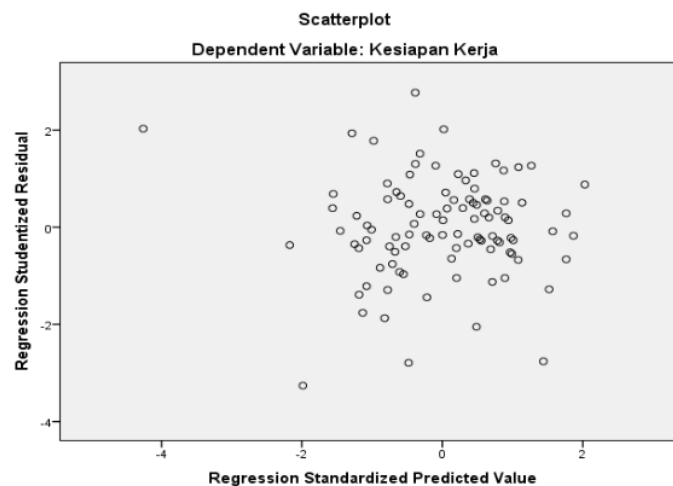
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan metode grafik dan uji glejser. Metode grafik dalam uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari penyebaran titik-titik yang tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Metode uji gletser dapat dilihat dari nilai signifikan antara variabel independen dengan nilai absolute



residual apabila lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang sudah dilakukan :

1) Grafik *Scatterplot*



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot***

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dilihat dari grafik *scatterplot* titik-titik dalam grafik menyebar diatas serta bawah dan disekitar angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 2) Uji Glejser

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	6,544	1,927		
Career Planning	,017	,034	,072	,516	,607
Self Efficacy	-,051	,070	-,115	-,725	,470
Adversity Quotient	-,067	,063	-,172	-1,060	,292

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Hasil uji glejser pada tabel 4.9 dapat dijelaskan nilai signifikan variabel independen *career planning*  $0,607 > 0,05$ , *self efficacy*  $0,470 > 0,05$  dan *adversity quotient*  $0,292 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam uji glejser tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4. Uji Regresi Linier Berganda

Ghozali (2009) regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel *career planning* (X1), *self efficacy* (X2), *adversity quotient* (X3) terhadap kesiapan kerja (Y). Persamaan regresi yaitu  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	15,198	3,037		
Career Planning	,130	,053	,209	2,457	,016
Self Efficacy	,207	,111	,181	1,868	,065
Adversity Quotient	,497	,100	,495	4,983	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja  
Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Uji regresi dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,198 + 0,130X_1 + 0,207X_2 + 0,497X_3$  yang artinya :

- Besar koefisien regresi  $\beta_1$  0,130, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_1$  maka akan meningkatkan variabel  $Y$  sebesar 0,130.
- Besar  $\beta_2$  0,207, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_2$  maka akan meningkatkan variabel  $Y$  sebesar 0,207.
- Besar  $\beta_3$  0,497, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_3$  maka akan meningkatkan variabel  $Y$  sebesar 0,497.

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (T)

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lain konstan (Ghozali, 2009). Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih

besar dari  $t_{tabel}$  (1,984) serta nilai signifikansi  $< 0,05$  itu artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,984) serta nilai signifikansi  $> 0,05$  artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus  $t_{tabel}$  sendiri yaitu  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen serta dependen, jadi pada penelitian ini  $t_{tabel}$  diperoleh  $100 - 4 = 98$  sehingga  $t_{tabel}$  sebesar 1,984.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Persial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,198	3,037		5,005	,000
Career Planning	,130	,053	,209	2,457	,016
Self Efficacy	,207	,111	,181	1,868	,065
Adversity Quotient	,497	,100	,495	4,983	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji persial (T) pada tabel 4.11 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja

Variabel *career planning* memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,457 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,016. jadi pada uji t variabel *career planning* didapatkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,457 > 1,984) dan nilai signifikan 0,016 < 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *career planning* (X1) terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

b. Pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja

Variabel *self efficacy* memiliki nilai  $t_{hitung}$  1,868 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,065. Jadi pada uji t variabel *self efficacy* didapatkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (1,868 < 1,984) dan nilai signifikansi 0,065 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel *self efficacy* (X2) terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

c. Pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja

Variabel *adversity quotient* memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,983 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada uji t variabel *adversity quotient* didapatkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,983 > 1,984) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel *adversity quotient* (X3) terhadap variabel kesiapan kerja (Y).

## 2. Uji Simultan (F)

Uji F untuk menunjukkan hubungan semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh atau tidak terhadap

variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengambilan keputusan dalam uji F dapat dilihat jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (2,70) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya variabel independen  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Y dan apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (2,70) dan signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y.  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu  $df_1 = k-1$  ( $4 - 1 = 3$ ),  $df_2 = n-k$  ( $100 - 4 = 96$ ), sehingga nilai  $F_{tabel} = 2,70$ .

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1834,252	3	611,417	57,957	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1012,748	96	10,549		
	Total	2847,000	99			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Career Planning, Self Efficacy

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji simultan (F) dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  57,957 jauh lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  yaitu 2,70 ( $F_{hitung}$   $57,957 > F_{tabel}$  2,70) dan nilai signifikansi pada uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_4$  diterima, yang artinya secara bersama-sama variabel *career planning*, *self efficacy* dan *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 1 artinya kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat semakin berpengaruh dan jika nilai  $R^2$  yaitu 0, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2009).

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,644	,633	3,248

<sup>a</sup> Predictors: (Constant), Adversity Quotient, Career Planning, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,633, artinya variabel independen *career planning* (X1), *self efficacy* (X2) dan *adversity quotien* (X3) memberikan pengaruh sebesar 63,3% terhadap variabel dependen kesiapan kerja (Y) dan 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini ( $100\% - 63,3\% = 36,7\%$ ).

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H1 memperoleh hasil bahwa variabel *career planning* (X1) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di Semarang, dimana hal tersebut dibuktikan adanya uji persial (T) dengan nilai  $t_{hitung} 2,457 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$  maka H1 diterima. Artinya mahasiswa yang memiliki *career planning* yang baik maka akan memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi, karena mahasiswa yang memiliki perencanaan karir dapat memahami karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki untuk mencapai karir dimasa yang akan datang dengan pengetahuan yang selama ini didapatkan saat menempuh pendidikan sehingga mahasiswa lebih siap memasuki dunia kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh latif dkk (2017) dengan hasil penelitian bahwa perencanaan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### 2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H2 memperoleh hasil bahwa variabel *self efficacy* (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di Semarang. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji persial (T) yang sudah dilakukan, dimana  $t_{hitung}$



$1,868 < t_{\text{tabel}} 1,984$  dan nilai signifikansi  $0,065 > 0,05$  maka H2 ditolak. Artinya tingkat keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki tidak menjadi pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang. Selain *self efficacy*, dalam penelitian ini juga meneliti mengenai faktor internal lain yaitu *adversity quotient* yang memperoleh hasil adanya pengaruh *adversity quotient* yang tinggi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang. Jadi apabila tingkat *self efficacy* mahasiswa rendah tetapi memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi maka mahasiswa akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi karena mahasiswa memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan dalam suatu masalah dan siap mengatasi permasalahan yang akan timbul kedepannya. Penelitian ini hanya meneliti mengenai faktor internal kesiapan kerja yaitu *self efficacy* dan *adversity quotient* sehingga masih banyak faktor internal lain dalam kesiapan kerja diantaranya *soft skill*, kecerdasan emosional, *locus of control* internal dan lain sebagainya yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja karena 36,7% kesiapan kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### **3. Pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H3 memperoleh hasil bahwa variabel *adversity quotient* (X3) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di

**Semarang**. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji persial (T) yang sudah dilakukan, dimana  $t_{hitung} 4,984 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H3 diterima. Artinya mahasiswa dengan <sup>7</sup> *adversity quotient* yang tinggi akan memperkuat kemampuan dalam menghadapi tantangan ataupun masalah dengan berpegang pada prinsip serta impian yang menjadi tujuannya, sehingga tingkat kesiapan kerja mahasiswa semakin tinggi. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Jasak dkk (2020) dengan hasil penelitian bahwa *adversity quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

#### **4. Pengaruh *career planning*, *self efficacy* dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H4 memperoleh hasil bahwa variabel *career planning* (X1), *self efficacy* (X2), dan *adversity quotient* (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa di Semarang. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji simultan (F) yang sudah dilakukan, dimana  $F_{hitung} 57,957 > F_{tabel} 2,70$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H4 diterima, artinya dengan perencanaan karir yang dimiliki dan keyakinan terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan karir tersebut serta ketahanan dalam menghadapi permasalahan kedepannya maka mahasiswa di Semarang akan memiliki tingkat kesiapan memasuki duni kerja yang semakin baik.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *career planning*, *self efficacy*, *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang. Hasil dari penelitian yang dilakukan memperoleh hasil sebagai berikut :

1. *Career planning* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang, dengan nilai  $t_{hitung} 2,457 > t_{tabel} 1,984$  serta nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ .
2. *Self efficacy* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang, dengan nilai  $t_{hitung} 1,868 < t_{tabel} 1,984$  serta nilai signifikansi  $0,065 > 0,05$ .
3. *Adversity quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang, dengan nilai  $t_{hitung} 4,983 > t_{tabel} 1,984$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. *Career planning*, *self efficacy* dan *adversity quotient* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Semarang, dengan nilai  $F_{hitung} > 57,959$   $F_{tabel} 2,70$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai adjusted square sebesar 0,633, artinya variabel independen *career planning* ( $X_1$ ), *self*

*efficacy* (X2), dan *adversity quotient* (X3) memberikan pengaruh sebesar 63,3% terhadap variabel dependen kesiapan kerja (Y) dan 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini ( $100\% - 63,3\% = 36,7\%$ ).

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa lebih meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki serta berani menghadapi dan menyelesaikan masalah ataupun tantangan dengan keyakinan akan memperoleh hasil akhir yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Peneliti juga memberikan saran kepada mahasiswa agar mulai membuat perencanaan karir yang ingin dicapai sejak awal dengan mengenali potensi diri sehingga setelah menyelesaikan pendidikan memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kesiapan kerja dapat lebih mengembangkan variabel-variabel independen lainnya diluar penelitian ini, karena dari variabel independen saat ini mempengaruhi 63,3% dan 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti *soft skill*, *locus of control* internal dan kecerdasan emosional.

# Siti wahyuningsih - turnitin 2

---

## ORIGINALITY REPORT

---

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	1%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	journal.unj.ac.id Internet Source	1%
5	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unj.ac.id Internet Source	1%
7	theses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	repository.uniyap.ac.id Internet Source	1%

---

10	<a href="http://ap.fip.um.ac.id">ap.fip.um.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://ojs.aknacehbarat.ac.id">ojs.aknacehbarat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://karyailmiah.unisba.ac.id">karyailmiah.unisba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
16	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
18	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://digilib.unisayogya.ac.id">digilib.unisayogya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://www.business.auburn.edu">www.business.auburn.edu</a>	

Internet Source

<1 %

---

22 repository.uinsu.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

23 repository.umsu.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography Off