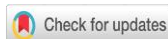




PENGARUH SELF-EFFICACY, OUTCOME EXPECTATIONS, DAN CAREER INTERESTS TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

Karisma Dewi¹, Ahmad Saeroji²
^{1,2} Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: karismadewi@students.unnes.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.2086>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026
Final Revised: 11 February 2026
Accepted: 16 March 2026
Published: 30 April 2026

Keywords:

Self-efficacy
Outcome expectations
Career Interests
Work Readiness



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of self-efficacy, outcome expectations, and career interests on the work readiness of students in the Office Administration Education Study Program. This research employed a quantitative approach with a causal design. The population consisted of 123 students from the 2023 cohort, with a minimum sample of 94 respondents determined using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling technique. Data were collected from 107 respondents through a Likert-scale questionnaire. Data analysis was conducted using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 26. The results showed that self-efficacy, outcome expectations, and career interests had a positive and significant effect on students' work readiness, both partially and simultaneously. Among the three variables, outcome expectations emerged as the most dominant factor influencing students' work readiness. These findings indicate that expectations regarding career outcomes play an important role in encouraging students to better prepare for entering the workforce. The novelty of this study lies in examining the three variables in an integrated model within the context of Office Administration Education students, which has been relatively limited in previous studies. This study contributes to the development of work readiness research and provides a basis for designing learning strategies and career guidance programs in higher education.

ABSTRAK

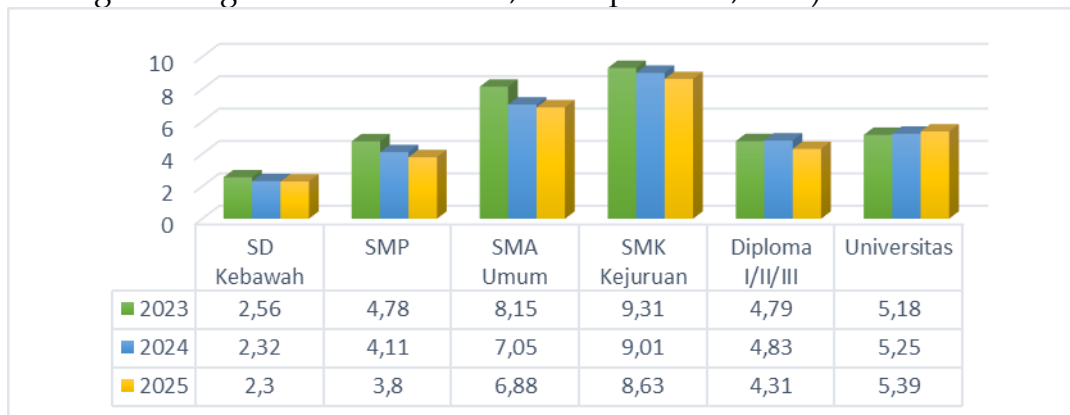
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, outcome expectations, dan career interests terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian berjumlah 123 mahasiswa angkatan 2023, dengan sampel minimal 94 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate stratified random sampling. Data penelitian diperoleh dari 107 responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, outcome expectations, dan career interests berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara parsial maupun simultan. Outcome expectations menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa harapan terhadap hasil karier memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel dalam satu model terintegrasi pada konteks mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran yang masih terbatas dikaji, sehingga memberikan kontribusi terhadap pengembangan penelitian kesiapan kerja serta menjadi dasar dalam penyusunan strategi pembelajaran dan bimbingan karier di perguruan tinggi.

Kata kunci: Self-efficacy, Outcome expectations, Career Interests, Kesiapan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis. Setiap jenjang pendidikan di Indonesia memiliki kontribusi dalam membentuk kualitas SDM, namun pendidikan tinggi memegang posisi yang strategis karena menjadi tahap akhir dalam proses pembentukan kompetensi akademik dan profesional lulusan. Perguruan tinggi dituntut untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas serta menghasilkan lulusan yang memiliki kesiapan yang baik dan memiliki keunggulan akademik untuk memasuki dunia kerja. Pendidikan merupakan sarana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kesiapan memasuki dunia kerja, dengan pendidikan tinggi memegang peranan penting sebagai tahapan akhir dalam pengembangan kompetensi lulusan (Mayhesya et al., 2024).

Peran strategis perguruan tinggi tersebut juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa pendidikan tinggi bertujuan menyiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dan menjadi tenaga profesional. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan salah satu tujuan utama pendidikan tinggi. Namun, realitas menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi masih menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa melalui penguatan aspek akademik maupun psikologis (Undang-Undang No. 12 Tahun 2012; Sitompul et al., 2025).



Gambar 1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2024-2025

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa pada tahun 2025, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia untuk lulusan Universitas tercatat sebesar 5,39 persen. Sementara itu, lulusan diploma I/II/II memiliki tingkat pengangguran terbuka yang lebih rendah, yaitu sebesar 4,31 persen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lulusan pendidikan tinggi masih menghadapi berbagai tantangan dalam memasuki dunia kerja, sehingga berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran terdidik. Permasalahan pengangguran tersebut tidak hanya disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja, tetapi juga berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang belum optimal. Sejalan dengan Muspawi dan Lestari (2020) yang mengemukakan bahwa semakin ketatnya persaingan kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah lapangan pekerjaan dan pencari kerja. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya angka pengangguran, sehingga individu yang memiliki

kesiapan kerja yang baik lebih besar peluang untuk memperoleh pekerjaan dibandingkan individu yang kurang memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja menjadi aspek yang sangat penting untuk ditingkatkan pada mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja, karena kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan serta meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan setelah lulus (García-Aracil et al., 2021).

Selain tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi, kesiapan kerja mahasiswa juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yang sering kali belum mendapat perhatian dalam proses pembelajaran. Mahasiswa tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik, tetapi juga keyakinan terhadap kemampuan diri, harapan terhadap hasil karier, serta minat terhadap bidang pekerjaan tertentu agar mampu memasuki dunia kerja secara optimal (Han et al., 2021). Kurangnya kesiapan pada aspek tersebut dapat menyebabkan mahasiswa mengalami keraguan dalam menentukan karier, kurang percaya diri menghadapi seleksi kerja, serta belum memiliki perencanaan karier yang jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan aspek psikologis menjadi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena faktor tersebut berperan dalam membentuk perilaku karier, motivasi kerja, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif (Baluku et al., 2021).

Menurut Sentinuwo et al. (2025), tingginya Tingkat pengangguran di Indonesia salah satunya disebabkan oleh banyaknya lulusan yang dianggap belum memiliki kesiapan kerja yang memadai, serta masih terbatasnya pengalaman kerja yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja menjadi aspek krusial yang harus dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi. Kesiapan kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam beradaptasi secara optimal terhadap berbagai tuntutan yang ada di lingkungan kerja. Aspek ini meliputi penguasaan keterampilan teknis, pemahaman pengetahuan yang cukup, serta kemampuan nonteknis yang mendukung (Sitompul et al., 2025). Menurut Nasrullah et al. (2022), menjelaskan kesiapan kerja merupakan kondisi awal individu yang menunjukkan kesiapan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan didukung oleh persiapan keterampilan, kesiapan mental, dan kondisi fisik yang memadai, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor psikologis selain kemampuan akademik yang berkaitan dengan keyakinan diri, harapan terhadap hasil, serta minat terhadap karier tertentu. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa antara lain *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* yang berperan penting dalam menentukan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja (Liu et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan dasar teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), yang dikemukakan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett (1994). Teori ini menjelaskan bahwa efikasi diri, ekspektasi hasil, serta tujuan, dimana ketiga elemen utama yang saling berhubungan dalam memengaruhi perilaku karier seseorang. Dalam kerangka SCCT, *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* dipandang sebagai konstruk kognitif utama yang menentukan kesiapan individu di dunia kerja (Lent et al., 1994). SCCT menjelaskan bahwa keyakinan diri dan ekspektasi terhadap hasil berperan dalam membentuk minat serta niat karier seseorang. Teori ini juga menekankan bahwa minat karier memiliki peranan penting dalam proses pengambilan keputusan karier sehingga memengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja (Ambarita & Butar, 2024).

SCCT melihat dua kriteria utama, yaitu jumlah keberhasilan yang dicapai seseorang dalam karier dan kemampuan orang tersebut untuk mengatasi hambatan yang terkait dengan karier. Kinerja berkaitan dengan persepsi efikasi diri dan harapan akan hasil serta

tujuan yang dimiliki individu. Tujuan tersebut berfungsi untuk memotivasi seseorang untuk berhasil dan gigih serta membimbing seseorang sepanjang kariernya. Kepercayaan diri ini membantu individu lebih memahami tuntutan dan harapan di tempat kerja. Mengacu pada SCCT, lembaga pendidikan dan organisasi dapat merancang strategi yang berfokus pada peningkatan efikasi diri, pembelajaran melalui observasi, penetapan tujuan karir yang realistis, dan penyediaan dukungan lingkungan yang memadai sehingga kesiapan kerja mahasiswa dapat ditingkatkan (Valentina & Muchsini, 2024).

Self-efficacy merupakan komponen yang dapat memengaruhi kesiapan kerja. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mencapai tujuan, dan menghadapi berbagai tantangan (Putri & Arini, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Fikry dan Sari (2024) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *career self-efficacy* dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka semakin siap juga seseorang untuk memasuki dunia kerja. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Sentinuwo et al., (2025) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun disisi lain terdapat penelitian dari Alifah dan Marsofiyati (2025) yang menyebutkan bahwa secara parsial *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan penelitian. Perbedaan tersebut mencerminkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selain *self-efficacy*, faktor lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja adalah *outcome expectations*. *Outcome expectations* merupakan harapan individu terhadap hasil yang akan diperoleh dari suatu tindakan, termasuk harapan terhadap peluang kerja, pengembangan karier, dan kesejahteraan di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulong dan Mahfar (2025) menunjukkan bahwa *career outcome expectations* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier (*career readiness*). Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Gunawan dan Yulianti (2019) menemukan bahwa hubungan antara *outcome expectations* dan niat untuk bekerja sebagai akuntan publik tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *outcome expectations* masih perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kesiapan kerja adalah *career interests*. *Career interests* menggambarkan ketertarikan individu terhadap bidang pekerjaan tertentu yang dapat mendorong individu untuk mempersiapkan diri sesuai dengan karier yang diinginkan (Quinlan & Renninger, 2022). Individu yang memiliki minat karier yang jelas cenderung lebih terarah dalam merencanakan masa depan serta lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Penelitian Sulong dan Mahfar (2025) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi minat karier berpengaruh terhadap kesiapan karier, di mana hanya minat investigatif dan konvensional yang terbukti berpengaruh signifikan, sedangkan dimensi lainnya tidak. Selain itu, Godali et al. (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa minat karier tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Ketidaksesuaian hasil tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi temuan penelitian, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji kembali pengaruh *career interests* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan perspektif dunia kerja, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan, tetapi juga tingkat kesiapan

kerja yang memadai. Prestasi akademik semata tidak menjadi faktor dominan dalam menentukan kesiapan kerja lulusan (Widiarto et al., 2023). Sehingga perguruan tinggi memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan aspek nonakademik mahasiswa. Mahasiswa dituntut untuk memiliki kesiapan kerja yang memadai sebelum memasuki dunia kerja. Sehingga penting untuk mengkaji kesiapan kerja mahasiswa pada konteks program studi tertentu guna memperoleh gambaran yang lebih spesifik.

Fenomena kesiapan kerja juga terlihat pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran (PAP) yang memiliki peluang karier luas, baik sebagai pendidik maupun tenaga administrasi di instansi pemerintah dan swasta. Penelitian Rusdiyanto et al., (2022) menunjukkan bahwa peluang kerja lulusan PAP cukup besar, seperti adanya 1.901 formasi pada rekrutmen PPPK Teknis 2022 untuk jabatan arsiparis dan analis kebijakan di Kementerian Agama. Namun, peluang tersebut juga terbuka bagi lulusan program studi lain yang relevan, sehingga lulusan PAP perlu memiliki kesiapan kerja yang baik agar mampu bersaing. Kesiapan kerja menjadi penting karena tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi akademik dan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan individu menghadapi dunia kerja yang penuh dengan persaingan (Indrawati et al. 2023).

Penelitian Rahmadewi et al. (2025), menemukan bahwa variabel minat kerja, pengalaman magang, dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, yang mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa ditentukan oleh berbagai faktor yang memengaruhinya, tidak hanya terbatas pada kualitas akademik. Selain itu, penelitian Mayhesya et al. (2024) menemukan bahwa pengalaman magang di bidang administrasi serta motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa PAP. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa PAP berbeda-beda dan ada jalan karier yang jelas, sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan penyebaran kuesioner pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran (PAP) diperoleh gambaran awal mengenai kesiapan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests*. Meskipun sebagian mahasiswa menyatakan telah memiliki keterampilan dasar untuk memasuki dunia kerja (53,3% setuju dan 10% sangat setuju), masih terdapat 40% responden yang ragu terhadap kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan yang dipelajari saat proses pembelajaran ke dalam dunia kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa belum maksimal, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji berbagai faktor yang memengaruhinya. Perlunya penelitian ini untuk mengkaji faktor psikologis yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa agar lulusan perguruan tinggi mampu bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang mencakup fenomena gap dan *research gap*, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tetap menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kesiapan kerja mahasiswa untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Semarang. Fakultas ini berlokasi di



Gambar 3. Langkah-Langkah Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji validitas dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid. Nilai koefisien korelasi masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,190 pada taraf signifikansi 5%. Nilai korelasi total untuk variabel kesiapan kerja berkisar antara 0,539 dan 0,742, sedangkan nilai korelasi pada variabel *self-efficacy* berada dalam rentang 0,521 sampai 0,768. Selanjutnya, variabel *outcome expectations* menunjukkan nilai korelasi yang berada pada kisaran 0,675 sampai 0,810, sedangkan variabel *career interests* memiliki nilai korelasi item-total antara 0,506 hingga 0,688. Selain itu, seluruh item juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti, sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Hasil pengujian reliabilitas mengindikasikan seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui batas minimum 0,70. Nilai tersebut meliputi variabel *self-efficacy* sebesar 0,824, *outcome expectations* sebesar 0,899, *career interests* sebesar 0,894, serta kesiapan kerja sebesar 0,877. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Setiap item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi serta menjelaskan permasalahan yang terdapat dalam penelitian secara jelas, sistematis, dan akurat berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan. Hasil dari analisis statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti, yang terdiri atas variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) (Soesana et al., 2023).

Tabel 1. Hasil Analisis Deskripsi

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Self-efficacy</i>	107	31	45	38,07	3,552
<i>Outcome expectations</i>	107	27	45	39,56	4,066
<i>Career Interests</i>	107	57	90	74,73	6,861
Kesiapan Kerja	107	41	60	51,12	4,563

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa total responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 107 mahasiswa. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum 45, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 38,07 dan standar deviasi 3,552. Variabel *outcome expectations* menunjukkan nilai terendah sebesar 27 dan tertinggi 45, dengan rata-rata 39,56 serta standar deviasi 4,066. Variabel *career interests* memiliki nilai minimum 57 dan maksimum 90, dengan nilai rata-rata 74,73 serta standar deviasi 6,861. Sementara itu, variabel kesiapan kerja memiliki nilai minimum 41 dan nilai maksimum 60, dengan rata-rata sebesar 51,12 serta standar deviasi 4,563, yang mencerminkan sebaran data pada variabel tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat yang relatif baik, ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang cukup tinggi pada masing-masing variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan pada nilai residu untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi residu $>0,05$ maka residu dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka residu tidak berdistribusi normal. Pengujian tersebut dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Table 2. Hasil Uji Normalitas

<i>N</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
107	0,080

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,080 yang mana $0,080 > 0,05$ ($p > 0,05$). Berdasarkan kriteria tersebut, data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal, sehingga persyaratan asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak saling berkorelasi secara tinggi antar variabel bebas, sehingga model yang dihasilkan dapat memberikan estimasi yang akurat.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Self-efficacy</i>	0,519	1,925
<i>Outcome expectations</i>	0,550	1,817
<i>Career Interests</i>	0,545	1,835

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai tolerance pada variabel *self-efficacy* sebesar 0,519, *outcome expectations* sebesar 0,550, dan *career interests* sebesar 0,545. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria tolerance $> 0,10$ serta didukung oleh nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat satu sama lain. Model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dan dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis lebih selanjutnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
<i>Self-efficacy</i>	0,369
<i>Outcome expectations</i>	0,276
<i>Career Interests</i>	0,557

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Kondisi ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi klasik mengenai homogenitas varians residual telah terpenuhi dengan baik.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk mengetahui hubungan yang terbentuk antar variabel dalam penelitian (Soesana et al., 2023).

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	7,165	3,281	
<i>Self-efficacy</i>	0,212	0,105	0,165
<i>Outcome expectations</i>	0,433	0,089	0,386
<i>Career Interests</i>	0,251	0,053	0,377

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,165 + 0,212X_1 + 0,433X_2 + 0,251X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,165 menggambarkan Tingkat kesiapan kerja ketika variabel *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* bernilai nol. Koefisien regresi pada variabel *self-efficacy* sebesar 0,212 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* akan diikuti dengan peningkatan kesiapan kerja diperoleh 0,212. Koefisien regresi pada variabel *outcome expectations* sebesar 0,433 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel tersebut akan diikuti oleh kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,433. Sementara itu, variabel *career interests* memiliki koefisien regresi sebesar 0,251 yang berarti peningkatan *career interests* juga berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja sebesar 0,251. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent memiliki hubungan yang positif dengan kesiapan kerja mahasiswa.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan serta besarnya kontribusi pada masing-masing variabel terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.
Constant	2,184	0,031
Self-efficacy	2,029	0,045
Outcome expectations	4,884	0,000
Career Interests	4,749	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 2,029 dengan nilai signifikansi 0,045 ($< 0,05$), sehingga dinyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, variabel *outcome expectations* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,884 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa *outcome expectations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula, variabel *career interests* memiliki nilai t hitung sebesar 4,749 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga *career interests* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, ketiga variabel secara parsial berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu regresi. Uji ini bertujuan untuk

menguji kelayakan model serta memastikan apakah seluruh variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

<i>F</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
62,640	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil analisis diperoleh nilai *F* hitung mencapai 62,640 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,804	0,646	0,636	2,755

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui nilai *R Square* sebesar 0,646. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* secara simultan terhadap kesiapan kerja adalah 64,6%, adapun sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dan tidak dibahas dalam ini.

Pembahasan

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil uji *t* menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,212. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih kuat, mampu menghadapi segala tantangan, serta aktif dalam mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Sebaliknya, mahasiswa dengan *self-efficacy* rendah cenderung ragu terhadap kemampuannya, kurang percaya diri saat seleksi kerja, dan pasif dalam mencari peluang kerja (Ramadhani et al., 2025)

Hasil tersebut mendukung *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menegaskan bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor utama dalam memengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan karier (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Selain itu, Bandura (2013: 9) dalam Walidaina et al. (2024), menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan konstruk utama yang berperan penting dalam memengaruhi proses pengambilan keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sentinuwo et al. (2025), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas SAM Ratulangi. Selain itu, hasil penelitian Syam et al. (2025) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Bahkan, secara simultan variabel *self-efficacy* juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *outcome expectations* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *outcome expectations* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,433. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak. Selain itu, hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa *outcome expectations* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Kondisi ini menjelaskan bahwa mahasiswa yang memiliki ekspektasi positif terhadap masa depan, seperti peluang kerja yang baik dan kesejahteraan, akan lebih termotivasi dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. *Outcome expectations* merujuk pada perkiraan atau harapan individu mengenai dampak atau konsekuensi yang mungkin timbul dari suatu tindakan yang dilakukan (Jiang et al., 2024). Hal ini sejalan dengan teori SCCT, yang menyatakan bahwa *outcome expectations* memainkan peran penting dalam membentuk motivasi individu dan pilihan karier (Lent et al., 1994). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Sulong dan Mahfar (2025), yang menyatakan bahwa *outcome expectations* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh *career interests* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa minat karier memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Hal tersebut didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ serta koefisien regresi 0,251. Oleh karena itu, H3 diterima dan H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa minat pada bidang karier tertentu berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

Individu yang tertarik pada suatu karier menunjukkan kesiapan untuk membuat pilihan dan merencanakan hidup mereka sekarang dan di masa depan sesuai dengan karakteristik kepribadian mereka (Yuliza et al., 2025). Minat karier berperan dalam mendorong individu untuk lebih terarah dan bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Dari perspektif SCCT, minat karier terbentuk melalui interaksi antara efikasi diri dan harapan hasil, yang kemudian memengaruhi kesiapan karir individu (Lent dkk., 1994). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al. (2025) yang menyatakan bahwa minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Tahun 2021. Semakin tinggi minat karier yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin besar pula tingkat kesiapan kerja yang dapat dicapai secara signifikan.

Pengaruh *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interest* secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interest* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini

dibuktikan dengan uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi $<0,05$. Oleh karena itu, H4 diterima dan H0 ditolak. Lebih lanjut, hasil nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 menunjukkan 64,6% variasi pada kesiapan kerja dapat dikaji oleh ketiga variabel yang diteliti. Adapun sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis yang saling berkaitan dan bekerja secara bersamaan. Oleh karena itu, peningkatan kesiapan kerja siswa perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan. Secara empiris, pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja telah dibuktikan oleh Yulanto et al. (2024), menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kesiapan kerja pada siswa pendidikan vokasi. Selanjutnya, pengaruh *outcome expectations* terhadap kesiapan kerja didukung oleh penelitian Shabbah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa ekspektasi karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik. Sementara itu, hubungan antara *career interests* (minat kerja) dan kesiapan kerja juga dibuktikan oleh Indriyani et al. (2025) menunjukkan variabel minat kerja berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *career interests* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri, harapan terhadap hasil karier, serta ketertarikan pada bidang pekerjaan tertentu akan diikuti oleh meningkatnya kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Di antara ketiga variabel tersebut, *outcome expectations* menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh faktor psikologis yang mendukung kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, sedangkan *outcome expectations* yang positif mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri secara lebih matang. Selain itu, *career interests* yang jelas membuat mahasiswa lebih terarah dalam merencanakan karier serta mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diminati.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi perlu mengembangkan program pembelajaran dan bimbingan karier yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa melalui penguatan aspek psikologis. Program tersebut dapat berupa pelatihan keterampilan kerja, pengembangan karier, serta kegiatan yang mendukung peningkatan kepercayaan diri mahasiswa. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan terkait jumlah sampel dan variabel yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas serta menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

Aisyah, S., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Pengaruh Program Magang, Minat Kerja, Dan Keputusan Karir, Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Tahun 2021. *Aksioma: Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukas*, 2(8), 2124–2139.

<https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i8.1736>

- Alifah, R. N., & Marsofiyati, M. (2025). Career Plan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Peng: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2188–2197. <https://doi.org/10.62710/0w2gge91>
- Aambarita, N., & Butar, S. B. (2024). *Social Cognitive Career Theory On Entrepreneurial Intention Of Vocational Students*. 10(02), 224–235. <https://doi.org/10.21070/Jbmp.V10i2.2036>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/mte3osmy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological Capital And Career Outcomes Among Final Year University Students: The Mediating Role Of Career Engagement And Perceived Employability. *International Journal Of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040>
- García-Aracil, A., Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2021). Students' Perceptions Of Their Preparedness For Transition To Work After Graduation. *Active Learning In Higher Education*, 22(1), 49-62. <https://doi.org/10.1177/1469787418791026>
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Dan Kepribadian Enterprising Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Action Research Literate*, 8(7).
- Gunawan, V. P., & Yuliati, R. (2019). Aplikasi Model Social Cognitive Career Theory Untuk Memprediksi Niat Mahasiswa Bekerja Sebagai Akuntan Publik. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 11(1), 35–54. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.V11i1.1203>
- Han, J., Kelley, T., & Knowles, J. G. (2021). Factors Influencing Student Stem Learning: *Self-Efficacy* And Outcome Expectancy, 21st Century Skills, And Career Awareness. *Journal For Stem Education Research*, 4(2), 117-137. <https://doi.org/10.1007/s41979-021-00053-3>
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence Of Work Motivation, Interpersonal Skills, And Knowledge Construction On The Work Readiness Of Vocational Students. *Education Research International*, 2023(1), 4956337. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Indriyani, I., Fitri, K., & Rifqi, A. (2025). Hubungan Soft Skill , Minat Kerja Dan Hard Skill Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, 6(2), 206–214. <https://doi.org/10.47065/Jtear.V6i2.2316>
- Jiang, H., Zhang, L., & Zhang, W. (2024). Influence Of Career Awareness On Stem Career Interests : Examining The Roles Of Self - Efficacy , *Outcome Expectations* , And Gender. *International Journal Of Stem Education*, 11(1), 2–21. <https://doi.org/10.1186/S40594-024-00482-7>
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828. <https://doi.org/10.29303/Abdiinsani.V9i3.646>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward A Unifying Social Cognitive Theory Of Career And Academic Interest, Choice, And Performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/Jvbe.1994.1027>
- Liu, Y., Draper, J., & Dawson, M. (2023). The Relationship Between Work Experience And Career Expectations: Career Decision-Making *Self-Efficacy* As Mediator. *Journal Of Hospitality & Tourism Education*, 35(3), 213-224.

<https://doi.org/10.1080/10963758.2022.2034118>

- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). *Pengaruh Pengalaman Magang Administrasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendahuluan*. 8(4), 381–389. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117.
- Nasrullah, M., Ismail, S., Jamaluddin, J., & Hajrah, H. (2022). Pengaruh Praktek Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran Di Smk Negeri 1 Enrekang. *Sawerigading: Journal Public Administration*, 1(1), 1–10.
- Putri, A. Z., & Arini, E. (2025). Pengaruh *Self-Efficacy* , Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 6(2), 471–488.
- Quinlan, K. M., & Renninger, K. A. (2022). Rethinking Employability: How Students Build On Interest In A Subject To Plan A Career. *Higher Education*, 84(4), 863–883.
- Rahmadewi, M. (2025). *Pengaruh Minat Kerja , Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Prodi Pap Tahun Ajaran 2021*. 3(1), 11–16.
- Ramadhani, R., Sudarman, S., & Riyadi, R. (2025). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business (Riggs)*, 4(2), 1879–1883.
- Sari, I. P., & Fikry, Z. (2024). *Hubungan Antara Career Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. 2511.
- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Walangitan, M. D. B. (2025). Pengaruh Perencanaan Karir, Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Emba*, 13(1), 731–743.
- Shabbah, R., Ismiyati, I., Sholikah, M., & Sebayang, L. K. B. (2024). Pengaruh Informasi Dunia Kerja, Bimbingan Karir Dan Ekspektasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja. *Measurement In Educational Research*, 4(2), 65–80. <https://doi.org/10.33292/meter.v4i2.327>
- Sitompul, F. K. T., Ahlia, I. S., & Wijaya, I. (2025). Pengaruh Transfer Pembelajaran Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pasca Magang. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 1204–1215.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim (Ed.); 1st Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sulong, N., & Mahfar, M. (2025). The Influence Of Career *Outcome Expectations* And Career Interests On Career Readiness Among Secondary School Students In Johor, Malaysia. *International Journal Of Research And Innovation In Social Science (Ijriss)*, 1x(X), 9993–10005. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.910000815>
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skills Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa : Bukti Empiris Dari Universitas Muhammadiyah Makassar. *Peradaban Journal Of Economic And Business Issn*, 4(2), 194–207. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v4i2.511>
- Valentina, A. A. F., & Muchsini, B. (2024). *Hubungan Pengalaman Magang Du / Di Dan Perencanaan Karir Dengan Kesiapan*. 2024(16), 38–47.
- Walidaina, T., & Hidayat, H. (2024). Hubungan Self Efficacy Siswa Terhadap Minat Belajar Dalam Pembelajaran Daring Di Uptd Sdn 28 Indrapura. *Armada: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(6), 367–374.

<https://doi.org/https://doi.org/10.55681/armada.v2i6.1345>

- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Widiarto, S., Darmadi, R., Rahayu, N., Perhotelan, P. S., Indonesia, U. A., Studi, P., Informasi, T., Indonesia, U. A., Perhotelan, P. S., & Selatan, J. (2023). *Pengaruh Persepsi Terhadap Kesiapan Kerja Melalui*. 22(1), 97–108. <https://doi.org/10.52352/jpar.v22i1.1019>
- Yulanto, D. M., Iskandar, H., & Atika, L. (2024). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasional. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 11(1).
- Yuliza, R., Nursa'adah, N., & Iskandar, I. (2025). Pengaruh Tingkat Kecemasan Terhadap Career Interest Pada Siswa Dan Siswi Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Keperawatan Merdeka (Jkm)*, 5(2), 119–129.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA