



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 TEORI DASAR

2.1.1 Self Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan. *Self-efficacy* tidak ditentukan oleh kecakapan yang sebenarnya dimiliki, melainkan oleh keyakinan individu terhadap apa yang dapat dicapainya dengan kemampuan yang ada, seberapa pun tingkatannya. Keyakinan ini memengaruhi berbagai aspek kognitif seseorang. Sebagai aspek psikologis, *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan siswa dalam menyelesaikan tugas serta memecahkan masalah secara efektif (Harahap et al., 2021).

Kemampuan diri (*self-efficacy*) merupakan bagian dari teori struktur kognitif dalam psikologi dan berperan penting dalam menentukan perilaku manusia. Menurut teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura, proses belajar tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal (kognitif), tetapi juga oleh faktor sosial di lingkungan individu. Perilaku manusia pada dasarnya terbentuk melalui pengembangan berbagai fungsi psikologis yang mencakup aspek kognitif, afektif, konatif, dan psikologis. Selain itu, perkembangan perilaku juga dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya, seperti interaksi dengan keluarga, lembaga pendidikan, serta masyarakat. Proses pembentukan dan perkembangan ini berlangsung secara berkelanjutan sepanjang kehidupan individu (Andani et al., 2023).

Widiyanti & marheni mengemukakan Sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dalam konteks karir memiliki peran penting dalam membantu seseorang menentukan arah dan perkembangan karirnya di masa depan , *self-efficacy* juga dapat dipahami sebagai keyakinan menyeluruh individu terhadap kemampuannya dalam



menghadapi berbagai tuntutan dan situasi. Konsep ini sering disebut sebagai general *self-efficacy*, yaitu keyakinan umum individu terhadap kapasitasnya dalam mengelola tantangan hidup (Andani et al., 2023).

Woolfolk mengemukakan *Self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu tugas dan mencapai hasil tertentu. Terkadang, seseorang enggan melakukan suatu pekerjaan karena kurang percaya diri terhadap kemampuannya, meskipun sebenarnya ia mampu menyelesaikannya. Menurut Wilson et al *self-efficacy* termasuk salah satu faktor kognitif sosial yang memengaruhi aspirasi karir anak-anak, di mana *self-efficacy* akademik memiliki pengaruh langsung yang paling kuat terhadap pencapaian dan motivasi mereka.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Albert Bandura, efikasi diri terdiri atas tiga aspek utama atau faktor utama :

a. *Level/Magnitude* (Tingkatan)

Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana individu merasa mampu menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. Ketika seseorang menghadapi tugas yang disusun dari yang paling mudah hingga paling sulit, keyakinan dirinya akan menentukan batas kemampuan dalam memenuhi tuntutan masing-masing tingkat tugas tersebut. Aspek ini memengaruhi keputusan individu untuk memilih perilaku atau tugas yang dianggap mampu dilakukan, serta menghindari tugas yang dirasa berada di luar kemampuannya.



b. *Strength* (Kekuatan)

Aspek ini menggambarkan seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Semakin kuat keyakinannya, semakin besar ketahanan dan keuletannya dalam menghadapi hambatan atau tantangan. Dengan demikian, aspek ini menunjukkan tingkat kestabilan keyakinan seseorang dalam mempertahankan usaha dan perilaku tertentu ketika dihadapkan pada tuntutan tugas atau permasalahan.

c. *Generality* (Keumuman)

Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana keyakinan seseorang berlaku pada berbagai situasi atau aktivitas. Individu dapat merasa percaya diri hanya pada tugas atau situasi tertentu, atau memiliki keyakinan yang lebih luas yang mencakup berbagai macam aktivitas dan kondisi. Semakin umum cakupan keyakinan tersebut, semakin besar kemungkinan individu menunjukkan perilaku efektif dalam berbagai situasi yang beragam. (Rosyiana, 2020). Menurut M Nur Ghufon dan Rini Rsinawati bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor tersebut di antaranya (Adolph, 2021).

a. Pengalaman keberhasilan

Pengalaman keberhasilan berperan penting dalam membentuk tingkat efikasi diri individu. Hal ini disebabkan karena pengalaman merupakan peristiwa nyata yang dialami seseorang, baik berupa pencapaian maupun kegagalan. Pada umumnya, keberhasilan yang diperoleh akan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya, sedangkan kegagalan cenderung melemahkan keyakinan tersebut. Pencapaian yang konsisten dapat meningkatkan pengembangan efikasi



diri, sehingga individu mampu mereduksi dampak negatif yang muncul dari berbagai kegagalan yang mungkin terjadi.

b. Pengalaman orang lain.

Pengalaman yang diperoleh melalui keberhasilan orang lain dengan kemampuan setara dapat meningkatkan efikasi diri individu dalam menyelesaikan tugas serupa. Sebaliknya, ketika seseorang menyaksikan kegagalan orang lain, hal tersebut dapat menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri. Kondisi ini kemudian berdampak pada berkurangnya upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

c. Persuasi Verbal

Dalam konteks ini, individu diberikan dorongan melalui nasihat, saran, dan bimbingan. Pendekatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan yang diharapkan. Individu yang memperoleh penguatan secara verbal cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar dalam meraih keberhasilan.

d. Kondisi fisiologis

Individu cenderung menggunakan kondisi fisiologisnya sebagai dasar untuk menilai kemampuan diri. Ketegangan fisik yang muncul dalam situasi penuh tekanan sering dipersepsikan sebagai tanda kurangnya kemampuan, karena kondisi tersebut dapat mengganggu kinerja seseorang. Berdasarkan penjelasan yang merujuk pada pendapat Jenne Ellis Oemar, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi efikasi diri, yaitu keberhasilan dan kegagalan pengalaman belajar sebelumnya, dorongan atau pesan dari orang lain, keberhasilan maupun kegagalan



yang dialami orang lain, serta pencapaian dan kegagalan yang terjadi dalam kelompok yang lebih luas.

2.1.1.2 Indikator *Self Efficacy*

Indikator efikasi diri merujuk pada tiga dimensi utama, yaitu level, strength, dan generality. Berdasarkan ketiga dimensi tersebut, indikator efikasi diri dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Yakin mampu menyelesaikan tugas menantang

Indikator ini menunjukkan adanya kepercayaan diri individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang tergolong menantang. Keyakinan tersebut mencerminkan penilaian bahwa dirinya memiliki kemampuan yang cukup untuk menghadapi serta menuntaskan tugas yang tidak bersifat sederhana. Dalam kerangka efikasi diri, aspek ini berkaitan dengan dimensi level (tingkatan), yakni sejauh mana seseorang menilai dirinya sanggup menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang bervariasi. Semakin tinggi tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan, maka semakin tinggi pula efikasi diri yang dimilikinya.

b. Percaya diri menghadapi hambatan akademik

Indikator ini mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya tetap mampu menghadapi berbagai persoalan atau rintangan dalam kegiatan akademik, seperti kesulitan memahami materi, tekanan penyelesaian tugas, maupun kegagalan belajar. Aspek ini mencerminkan dimensi *strength* (kekuatan keyakinan), yaitu tingkat keteguhan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tantangan. Individu dengan keyakinan yang kuat cenderung terus berusaha, tidak mudah menyerah, serta aktif mencari strategi atau solusi ketika berhadapan dengan hambatan akademik.



c. Tekun menyelesaikan tugas hingga selesai

Indikator ini menekankan kapasitas seseorang untuk tetap berupaya menyelesaikan tugas meskipun menghadapi berbagai rintangan. Sikap tekun mencerminkan bahwa individu tidak cepat menyerah serta memiliki komitmen kuat untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. Hal ini berkaitan dengan dimensi *strength*, di mana efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk bertahan lebih lama ketika menghadapi tantangan. Individu yang memiliki tingkat ketekunan tinggi umumnya mampu memotivasi dirinya agar dapat menuntaskan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Mampu mengatasi berbagai rintangan

Indikator ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai hambatan yang muncul selama menjalankan tugas, baik yang berkaitan dengan aspek teknis, emosional, maupun faktor lingkungan. Aspek tersebut berhubungan dengan dimensi *generality* (generalitas), yaitu sejauh mana keyakinan individu dapat diterapkan dalam beragam situasi. Individu dengan tingkat generalitas efikasi yang tinggi biasanya mampu menghadapi tantangan dalam berbagai konteks, karena mereka meyakini bahwa kemampuan yang dimiliki dapat digunakan secara fleksibel pada kondisi yang berbeda.

e. Memanfaatkan pengalaman sebelumnya untuk berhasil

Indikator ini menegaskan bahwa individu memanfaatkan pengalaman keberhasilan sebelumnya sebagai landasan dalam menghadapi tugas yang baru. Kesuksesan di masa lampau membentuk keyakinan bahwa dirinya dapat mencapai hasil serupa pada kesempatan berikutnya. Aspek ini berkaitan dengan salah satu sumber utama pembentukan efikasi diri menurut Bandura, yaitu *mastery experience*. Pengalaman berhasil akan memperkuat dimensi *strength*, karena semakin sering individu memperoleh keberhasilan, semakin tinggi pula keyakinannya terhadap kemampuan diri. Selain itu, pengalaman tersebut juga membantu individu bekerja secara lebih efektif dalam berbagai situasi. Jess



Feist dan Feist (2010) efikasi diri adalah sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang di perlakukan untuk mencapai suatu hasil tertentu (Ratuela et al., 2022) Indicator Efikasi diri meliputi:

a. Pengalaman menguasai sesuatu

Pengalaman langsung ketika individu berhasil menyelesaikan suatu tugas tertentu menjadi dasar penting dalam pembentukan keyakinan diri. Keberhasilan yang telah dicapai sebelumnya dapat meningkatkan keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas serupa maupun tugas yang lebih menantang di kemudian hari. Sebaliknya, pengalaman gagal dapat menurunkan tingkat efikasi diri, terutama jika individu belum memiliki kemampuan untuk mengelola atau menguatkan dirinya dengan baik.

b. *Modeling social*

Indikator ini muncul dari hasil pengamatan terhadap keberhasilan individu lain. Ketika seseorang menyaksikan orang lain yang dianggap memiliki kemiripan dengannya mampu menyelesaikan suatu tugas, muncul keyakinan bahwa ia pun mampu melakukan hal serupa. Proses tersebut memberikan dorongan motivasional melalui mekanisme peniruan atau pembelajaran melalui observasi.

c. Persuasi Sosial

Indikator ini merujuk pada dukungan berupa dorongan, nasihat, pujian, atau motivasi yang diberikan oleh orang lain untuk memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Bentuk persuasi sosial yang bersifat positif dapat meningkatkan rasa percaya diri, sementara kritik atau pesan negatif berpotensi menurunkan tingkat efikasi diri seseorang.

d. Kondisi fisik dan emosional

Kondisi fisik dan emosional turut memengaruhi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Saat seseorang berada dalam keadaan tubuh yang sehat, tenang,



dan nyaman, ia cenderung menilai dirinya mampu menyelesaikan suatu tugas. Sebaliknya, keadaan seperti stres, kecemasan, kelelahan, atau sakit dapat mengurangi tingkat kepercayaan diri.

2.1.2 Personal branding

Menurut Dewi Haroen (dalam Robby Firmansyah dkk., 2017), personal brand merupakan persepsi yang terbentuk dan terjaga dalam pikiran orang lain. Sementara itu, Erwin Parengkuan dan Becky Tumewu (dalam Robby Firmansyah dkk., 2017) menjelaskan bahwa *Personal branding* adalah kesan yang mencerminkan nilai, keahlian, perilaku, dan prestasi seseorang, yang dibangun baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dengan tujuan untuk menampilkan citra diri yang diinginkan (Setiawan, 2018).

Personal branding merupakan proses di mana individu dan kariernya dibentuk serta dikenali sebagai sebuah merek. Berbeda dari konsep pengelolaan diri tradisional yang berfokus pada pengembangan pribadi, *Personal branding* menekankan bahwa kesuksesan dapat dicapai melalui kemampuan individu dalam membangun citra dan kemasan diri yang menarik (Handayani, 2015). Menurut Frienhood, *Personal branding* mencerminkan identitas yang melekat pada diri seseorang dan menjadi hal yang membuat individu tersebut dikenal atau diasosiasikan oleh orang lain. Dengan membangun Personal branding sejak dini, seseorang dapat menampilkan jati dirinya secara lebih alami dan menyenangkan di masa depan.

Personal branding merupakan proses pembentukan persepsi masyarakat terhadap berbagai aspek yang dimiliki oleh seseorang, seperti kepribadian, kemampuan, serta nilai-nilai yang dianut. Stimulus-stimulus tersebut dapat menciptakan pandangan positif dari masyarakat, yang pada akhirnya berfungsi sebagai sarana untuk mempromosikan diri (Kalia dkk., 2017). Secara sederhana, Personal branding mencakup segala hal yang



berkaitan dengan diri seseorang termasuk kualitas pekerjaan, pesan yang disampaikan, prinsip yang dijunjung, tindakan yang diambil dalam berbagai situasi, dan aspek lain yang membentuk citra dirinya. Dengan demikian, Personal branding dapat dipahami sebagai kumpulan pengalaman, nilai, dan tindakan yang secara keseluruhan membentuk serta memperkuat identitas atau citra pribadi seseorang. (Hafizha et al 2023)

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi Personal Branding

Terdapat tiga faktor dalam membangun Personal branding diantaranya:

a. Kompetensi atau Kemampuan Individu

Dalam membangun personal branding, seseorang perlu memiliki keahlian khusus pada bidang tertentu yang benar-benar dikuasai. Personal branding dapat dibentuk melalui pengelolaan citra dan komunikasi yang terarah. Secara esensial, Personal branding mencerminkan bagaimana masyarakat memandang individu, termasuk nilai, karakter, keahlian, serta kualitas diri yang membedakannya dari orang lain.

b. Gaya

Gaya merupakan aspek kepribadian yang menjadi ciri khas dalam personal branding. Unsur ini menjadikan individu mudah dikenali dan diingat oleh orang lain. Gaya juga terlihat dari bagaimana seseorang berinteraksi dan menjalin hubungan dengan lingkungannya. Penilaian orang lain mengenai gaya biasanya melibatkan kesan emosional yang cukup kuat.

c. Standar

Standar dalam Personal branding berperan penting dalam membentuk persepsi orang lain terhadap diri seseorang. Standar tersebut menjadi acuan yang menegaskan kekuatan *personal branding*. Namun, standar tersebut ditentukan oleh individu itu sendiri, sehingga ia bertanggung jawab untuk memenuhinya. Dalam praktiknya, individu terkadang



menetapkan standar yang terlalu tinggi demi terlihat kompeten, tetapi justru gagal memenuhi ekspektasi yang telah dibangun.

2.1.2.2 Indikator *Personal Branding*

Personal branding merupakan proses membentuk identitas diri yang mampu menimbulkan respons emosional dari orang lain, berdasarkan kualitas serta nilai yang dimiliki oleh individu tersebut (Erika Anggraini 2024) indikator dari *Personal branding* antara lain: (Sains et al., 2024)

a. Keterampilan dan keahlian

Menuntut penguasaan kemampuan serta bidang yang dijalani, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan nilai serta kredibilitas individu di mata orang lain.

b. Kehadiran online

menekankan pentingnya individu membangun citra diri di ranah digital, seperti melalui media sosial, blog, dan situs pribadi. Upaya ini membantu memperluas pengenalan diri kepada audiens.

c. Autentisitas

menekankan bahwa *Personal branding* yang efektif harus mencerminkan jati diri individu secara apa adanya, tanpa adanya unsur paksaan.

d. Jaringan dan koneksi

mengacu pada upaya membangun relasi yang kuat, misalnya dengan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan serta menjalin interaksi yang positif dan bermakna. Tindakan ini dapat memperkuat citra diri serta mendukung pencapaian tujuan karier individu.

Personal branding merupakan proses pengelolaan citra diri untuk membentuk identitas yang khas. Proses ini mencakup pengembangan serta penyampaian unsur-unsur yang



membuat seseorang berbeda dari individu lain, seperti kemampuan, nilai, dan karakter pribadi (Santosa, 2025) indicator dari personal branding di antaranya:

a. Identifikasi Diri

Identifikasi diri merupakan langkah ketika seseorang mengenali serta menetapkan jati dirinya, mencakup kelebihan, nilai, karakter, kemampuan, dan ciri khas yang membedakannya dari individu lain. Dalam personal branding, individu perlu memahami kompetensi utama dan citra diri yang ingin ditampilkan agar dapat dikomunikasikan secara efektif kepada khalayak. Semakin baik seseorang memahami dirinya, semakin kuat pula brand pribadi yang dapat ia bentuk.

b. Posisi

Posisi (positioning) adalah cara individu menempatkan diri dalam lingkungan sosial atau profesional supaya tampak unik dan memiliki keunggulan kompetitif. Tahap ini terkait dengan bagaimana seseorang ingin dipandang, misalnya sebagai pakar di bidang tertentu. Tujuannya adalah menciptakan persepsi yang jelas tentang posisi individu di mata orang lain, sehingga nilai dan keahlian yang dimilikinya dapat dikenali.

c. pengelolaan reputasi

Pengelolaan reputasi merupakan usaha untuk mempertahankan pandangan positif orang lain terhadap seseorang. Hal ini mencakup tindakan menjaga hubungan yang harmonis, menampilkan integritas, memperkuat kredibilitas, serta mengatur informasi tentang diri sendiri yang tersebar di ruang publik maupun media sosial. Reputasi yang kuat akan membuat personal branding menjadi lebih dipercaya dan mendapatkan pengakuan.

d. kekonsistenan citra

Kekonsistenan citra menekankan pentingnya menampilkan personal branding secara konsisten sepanjang waktu. Dengan kata lain, nilai, perilaku, cara berkomunikasi, hingga penampilan seseorang harus selaras dan tetap, sehingga mudah dikenali dan dipercaya.



Konsistensi ini berperan dalam membangun citra yang kuat, sehingga orang lain dapat memahami karakter dan nilai yang dimiliki individu tersebut.

2.1.3 Job Readiness

Caballero & Walker (2010) mengemukakan bahwa Kesiapan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki sikap, karakteristik, dan atribut yang memungkinkan mereka berhasil di lingkungan kerja. Seorang Mahasiswa dianggap siap bekerja apabila ia memiliki kombinasi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan dengan bidangnya. Kesiapan kerja penting karena dapat menjadi indikator kemampuan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan meraih perkembangan karier di masa depan. (Jari & Satwika, 2025). Istilah kesiapan kerja terdiri dari dua unsur, yaitu kesiapan dan kerja.

Menurut Dalyono (2005:52), kesiapan dapat diartikan sebagai kondisi seseorang yang memiliki kemampuan fisik dan mental yang memadai. Kesiapan fisik mencakup tenaga yang cukup serta kondisi kesehatan yang baik, sedangkan kesiapan mental berkaitan dengan adanya minat dan motivasi untuk melakukan suatu kegiatan. Sementara itu, Chaplin (2006) menjelaskan bahwa kesiapan merupakan tingkat perkembangan individu yang menunjukkan kematangan atau kedewasaan tertentu, sehingga individu tersebut berada dalam kondisi yang optimal untuk mempraktikkan suatu keterampilan atau aktivitas. Slameto (2010) menjelaskan bahwa kesiapan merupakan kondisi yang menjadi syarat bagi seseorang untuk dapat melanjutkan proses belajar dan berinteraksi dengan cara tertentu. Sementara itu, Anoraga (2009) mengartikan kerja sebagai kegiatan atau usaha yang dilakukan seseorang dalam profesinya untuk memperoleh penghasilan. Hasibuan (2003) menambahkan bahwa kerja merupakan bentuk pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu seseorang guna menghasilkan barang atau jasa dengan imbalan tertentu. Selanjutnya, Nasution (2004:179) menyatakan bahwa kesiapan adalah keadaan yang muncul sebelum seseorang melakukan suatu kegiatan, di mana tanpa adanya kesiapan tersebut, proses



mental tidak dapat terjadi. Sejalan dengan itu, Slameto (2010:113) juga mengemukakan bahwa kesiapan mencakup seluruh kondisi individu yang membuatnya mampu memberikan tanggapan atau tindakan tertentu terhadap suatu situasi.(Muspawi et al 2020).

Kesiapan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa sebagai bekal untuk memperoleh keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja. Dengan memiliki kesiapan kerja yang baik, mahasiswa akan lebih mampu bersaing setelah menyelesaikan studi. Untuk mencapai kesuksesan dalam karier, mahasiswa perlu memperdalam bidang ilmu yang diminatinya, mengembangkan kemampuan diri, serta membiasakan diri melakukan berbagai kegiatan yang relevan dengan karier yang akan ditempuh (Baiti et al., 2017).

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi *Job Readiness*

kesiapan kerja merujuk pada suatu kondisi individu yang memperlihatkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental dan pengalaman belajar (Olivier, 2021). Menurut Sagita (2019) faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

- a. karakteristik pribadi, bagaimana seseorang melihat dirinya dalam kaitannya dengan situasi kerja.
- b. Keterampilan organisasi, ilmu pengetahuan tentang organisasi dan praktiknya di lingkungan kerja.
- c. Kompetensi kerja, inti dari kekuatan dan keterampilan terkait pekerjaan yang lebih luas.
- d. Kecerdasan social, kompetensi social dan adaptasi serta interaksi individu dalam situasi kerja.



Menurut Ari Wibowo (2019) kesiapan kerja merupakan suatu skill individu dalam penyesuaian bekerja sesuai dengan pengaturan, sesuai tujuan yang ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja memiliki tiga sudut pandang di antaranya :

a. Persyaratan, proses berfikir dan tujuan

Persyaratan mengacu pada kemampuan dasar yang harus dimiliki individu sebelum terjun ke dunia kerja, baik keterampilan teknis maupun nonteknis. Pemahaman terhadap persyaratan tersebut membantu individu menyiapkan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Kemampuan berpikir, seperti berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah, turut berperan penting dalam kesiapan seseorang. Individu yang mampu berpikir dengan baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, tujuan karier yang jelas akan memandu individu dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan sehingga persiapan menuju dunia kerja menjadi lebih terarah.

b. Keadaan pikiran dan kondisi

Keadaan pikiran, seperti tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan mengelola stres, sangat memengaruhi kesiapan individu dalam bekerja. Kondisi mental yang baik membuat seseorang lebih percaya diri menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Kondisi fisik juga merupakan faktor penting. Kesehatan yang prima memungkinkan individu bekerja secara optimal, sementara kondisi fisik yang kurang baik dapat menghambat kesiapan kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja memerlukan keseimbangan antara kondisi mental dan fisik.

c. Memiliki kemampuan dan informasi

Kemampuan yang dibutuhkan mencakup keterampilan yang sesuai dengan bidang yang akan digeluti serta kemampuan umum seperti komunikasi, kerja sama, dan adaptasi. Tidak hanya pengetahuan teoritis, tetapi juga kemampuan praktis sangat diperlukan dalam dunia kerja. Selain itu, informasi mengenai dunia kerja seperti perkembangan industri,



deskripsi pekerjaan, proses rekrutmen, dan peluang karier akan membantu individu melakukan persiapan yang lebih tepat. Pengetahuan yang memadai memberikan gambaran jelas mengenai kompetensi yang harus dikembangkan serta strategi untuk memasuki lingkungan kerja.

Ketiga sudut pandang tersebut berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja. Persyaratan, proses berpikir, dan tujuan memberikan arah dalam persiapan; kondisi mental dan fisik menunjang kemampuan individu, sedangkan kemampuan dan informasi menjadi modal dasar menghadapi persaingan di dunia kerja. Individu yang dapat mengoptimalkan ketiganya umumnya lebih siap untuk memasuki dunia profesional.

2.1.3.2 Indikator *Job Readiness*

Pool dan Swell (Fitriyanto, 2020) menjelaskan bahwa kesiapan kerja (*job readiness*) merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh, mempertahankan, serta meningkatkan karier yang sesuai melalui perpaduan kompetensi yang dimilikinya. Mereka menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh capaian akademik, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek personal yang bersifat menyeluruh. Lebih lanjut, menurut Adelina (2018), Pool dan Sewell menyebutkan bahwa kesiapan kerja mencakup sejumlah indikator sebagai unsur pembentuknya.

a. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas, yang diperoleh melalui pengalaman serta pelatihan. Keterampilan ini mencakup kemampuan praktis, kemampuan interpersonal dan intrapersonal, kreativitas dan inovasi, kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah,



kemampuan bekerja sama, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan berkomunikasi.

b. Pengetahuan (*knowledge*)

Ilmu pengetahuan berfungsi sebagai landasan teoritis dalam pendidikan, sehingga memungkinkan seseorang untuk memiliki keahlian sesuai bidangnya. Oleh karena itu, calon sarjana perlu memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.

d. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman merupakan kemampuan individu dalam mengetahui dan mengingat informasi sehingga ia dapat menjalankan tugas dengan baik, memperoleh kepuasan, serta menyadari tujuan yang ingin dicapai. Pemahaman ini mencakup kemampuan menguasai pengetahuan yang telah dipelajari, memprediksi dan mempersiapkan hal yang mungkin terjadi, serta mengambil keputusan secara tepat.

e. Atribut pribadi (*personal attributes*)

Atribut kepribadian berperan dalam mendorong individu untuk mengembangkan potensi dirinya. Bagi seorang sarjana, atribut tersebut mencakup etika kerja, tanggung jawab, semangat berusaha, kemampuan mengelola waktu, berpikir kritis, berkomunikasi, serta bekerja sama dengan orang lain.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu adalah kajian atau studi yang dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dalam membangun kerangka teoritis dan metodologi untuk penelitian baru. Penelitian terdahulu membantu peneliti (Suharsimi, 2018). Melalui tinjauan penelitian terdahulu, peneliti dapat memahami apa yang telah dipelajari, metode



apa yang telah digunakan, serta kesimpulan apa yang telah diambil dari studi sebelumnya.

Dapat di lihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
1	Ari wibowo Dan Eliystia Rimawati (2024)	Analisa faktor-faktor terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir STMIK Sinar Nusantara Surakarta	Independen - <i>Personal branding</i> Dependen - Kesiapan Kerja	<i>Personal branding</i> berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa
2	Hernanda, Mardiana dan Firdaus (2025)	Pengaruh <i>Personal branding</i> dan modal social terhadap kesiapan kerja(linkedln)	Independen - <i>Personal branding</i>, - modal social Dependen - kesiapan kerja	<i>Personal branding</i> dan modal social berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja
3	Aqilah dkk. (2024)	Pengaruh <i>Personal branding</i> , soft skill, dan locus of control terhadap kesiapan kerja	Independen - <i>Personal branding</i> - soft skill - locus control Dependen - kesiapan kerja	<i>Personal branding</i> dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
4	Awal Syam, Agus Salim, Muhammad Yusuf (2025)	Pengaruh soft skills dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Muhammadiyah Makassar	Independen - soft skills - self efficacy Dependen -kesiapan kerja	Soft skill dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja(<i>Self Efficacy</i> terdeteksi Sebagai predictor berkamna)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
5	Ari Wibowo dan Elistya Rimawati (2024)	Analisa Faktor-Faktor <i>Personal branding</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta.	Independen - <i>Personal branding</i> Dependen - Kesiapan Kerja	<i>Personal branding</i> dianalisis sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja;biasanya ditemukan pengaruh positif meski kekuatan pengaruh bisa bervariasi bergantung indikator yang dipakai (beberapa studi lain menemukan pengaruh tidak signifikan ketika variabel lain dimasukkan)
6	Riki Ramadhani dkk. (2025)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman (2025)	Independen - self efficacy - kesiapan kerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
7	Lestari dan marsofiyati (2024)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan dukungan social terhadap kesiapan kerja mahasiswa	Independen - Self efficacy - Dukungan social Dependen - Kesiapan kerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sedangkan dukungan social tidak berpengaruh.
8	Devita Rona Sariagi Sitio dan Roswiyani (2022)	Career <i>Self Efficacy</i> dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di	Independen - Career self efficacy	Career <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		masa pandemic covid-19	Dependen - Kesiapan kerja	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	S. Puspitasari & K. Fadhli (2024)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap <i>Work readiness</i> pada Mahasiswa	Independen - Self efficacy - Motivasi memasuki dunia kerja Dependen - <i>Work readiness</i>	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan efikasi diri lebih tinggi menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik. Motivasi memasuki dunia kerja juga berkontribusi terhadap <i>work readiness</i> ; analisis regresi menunjukkan kedua variabel bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja
10	Dina Hajja Ristianti, Wandu Syahindra, Idi Warsah, Dominikus David Biondi Situmorang (2025)	Improving <i>Work readiness</i> of Final-Year Students through Smart Digital Interactive Service: <i>Personal branding</i> Development Strategy	Independen - <i>Personal branding</i> Dependen - <i>Work readiness</i> (kesiapan kerja)	Strategi pengembangan <i>Personal branding</i> melalui platform digital terbukti meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa akhir
11	Farah Dila Syifa & Christian Wiradendi Wolor (2023)	the effect of <i>Self-efficacy</i> and soft skills on <i>work readiness</i> in students of the faculty of	Independen - Self efficacy - Soft skill Dependen	Hasil: <i>Self-efficacy</i> dan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
 4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		economics, universitas negeri jakarta	- <i>Work readiness</i>	kesiapan kerja mahasiswa.
12	Shofa' Nabilah & Laila Listiana Ulya (2025)	<i>Self-efficacy as a Predictor of Work readiness among Vocational High School Students</i>	Independen - <i>Self efficacy</i> Dependen - <i>Work readiness</i>	Hasil: <i>Self-efficacy</i> Secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja koefisien determinasi $R^2 = 0,598$ (59,
13	Dyah Pranesti Shafira Fitri, Meini Sondang Sumbawati & Lilik Anifah (2025)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK Krian 1 Sidoarjo	Independen - <i>Self efficacy</i> Dependen - Kesiapan kerja	Hasil: <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja siswa. Koefisien regresi = 0,612; $p < 0,05$
14	Aqilah, Presilawati & Yusuf (2024)	Pengaruh <i>Personal branding</i> , Soft Skill, dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh	Independen - <i>Personal branding</i> - <i>Soft skill</i> - <i>Locus of control</i> Dependen - Kesiapan kerja	Hasil menunjukkan Bahwa <i>Personal branding</i> , soft skill dan locus of control berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Sumber: Hasil Data yang di olah 2025

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Hubungan Variabel *Self Efficacy* Terhadap *Job readiness*

Kesiapan kerja merupakan kondisi menyeluruh yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut



Farthur Akhyat (2019), kesiapan kerja adalah keadaan ketika seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat membuat lulusan mampu memberikan kontribusi secara produktif di dunia bisnis maupun industri. Dengan kata lain, individu yang siap kerja adalah mereka yang telah memiliki bekal kemampuan sehingga dapat berkinerja baik di lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Khusnul Chotimah & Suryani (2020) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat, serta selaras dengan potensi peserta didik pada berbagai jenis pekerjaan tertentu dan dapat diterapkan secara langsung. (Nisrina et al., 2023)

2.3.2 Hubungan Personal Branding terhadap Job Readiness

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, penggunaan media sosial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Konten positif pada media sosial, khususnya Instagram, dapat berfungsi sebagai sarana Personal branding yang mendukung mahasiswa untuk lebih mudah memperoleh pekerjaan (Ari Wibowo, 2021).

2.3.3 Hubungan Variabel Self Efficacy, Personal Branding Terhadap Job Readiness

Self-efficacy berperan sebagai penghubung penting antara pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan seseorang untuk dapat dipekerjakan (Pool & Sewel, 2007; Pool & Sewel, 2017; Berntson, Naswall & Sverke, 2008). Dengan kata lain, self-efficacy menjadi salah satu faktor utama yang memungkinkan individu mengakses



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

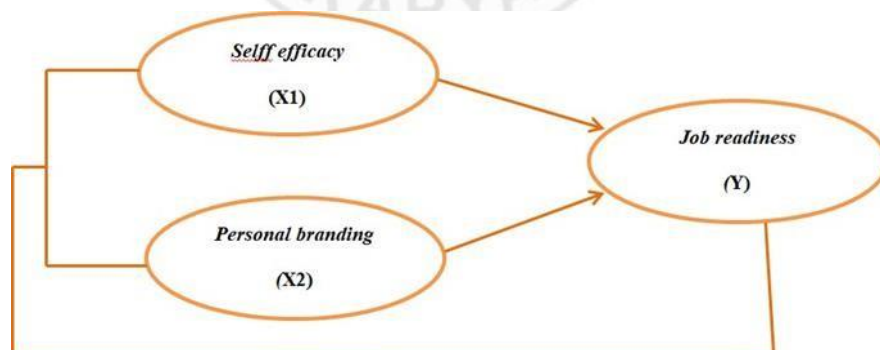
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

dan mengembangkan *job readiness*. Oleh karena itu, tingkat *job readiness* seseorang dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* yang dimilikinya (Lu, 2016; Choirunnisa & Suhariadi, 2017). Saat ini, dunia kerja mengalami peningkatan jumlah pekerja lepas dan pekerja tanpa ikatan formal, sehingga menuntut individu untuk lebih menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar (Manai & Holmlund, 2015). Salah satu konsep yang menggambarkan orientasi pemasaran diri tersebut adalah personal branding, yaitu suatu proses strategis untuk membangun, memosisikan, dan mempertahankan citra positif mengenai diri seseorang. Proses ini dilakukan melalui pemanfaatan kombinasi karakteristik unik yang dimiliki individu, yang menawarkan nilai tertentu kepada audiens atau calon pengguna melalui penyampaian narasi dan pencitraan yang khas (Gorbatov, Khapova & Lysova, 2018).

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Sugiyono dalam (Hermawan & Pd, 2019) , kerangka berpikir adalah gambaran konseptual yang menunjukkan bagaimana teori terkait dengan berbagai aspek yang telah ditentukan dalam penelitian. Kerangka ini menjadi dasar berpikir peneliti yang disusun dari hasil observasi, fakta, serta kajian literatur. Di dalamnya terdapat teori, konsep, dan dalil yang menjadi landasan penelitian, sekaligus menjelaskan hubungan serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Di mana rumusan masalah penelitian di nyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiono 2023). Hipotesis ini berdasarkan gambar kerangka:

1. H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *job readiness*.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif dengan signifikan antara *personal branding* dengan *job readiness*.
3. H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *personal branding*
4. H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara *self efficacy* dan *personal branding* terhadap *job readiness*

2.6 VARIABEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2023) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. *Independent variable* atau variabel bebas, Variabel Independen sering di sebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel independen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1) dan *personal branding* (X2).



- b. *Dependent variable* atau variabel terkait, Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terkait. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job readiness* (Y)

2.6.1 Konsep Operasional Variabel

Merujuk pada cara dimana variable di gunakan dalam penelitian di definisikan dan di ukur secara konkret. Ini penting untuk memastikan bahwa variable dapat diobservasi dan di analisis secara jelas, sehingga penelitian dapat di interpretasikan dengan tepat.

- Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini memengaruhi cara individu berperilaku, belajar, serta meraih keberhasilan dalam bidang akademik maupun karier.
- Personal branding* adalah proses membentuk citra diri berdasarkan nilai, kemampuan, dan kepribadian agar dikenali serta dinilai positif oleh orang lain.
- Job readiness* Kesiapan kerja adalah kondisi ketika seseorang memiliki sikap, pengetahuan, keterampilan, serta kesiapan fisik dan mental untuk menjalankan tugas dan menghadapi tuntutan dunia kerja. indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *job readiness*

Tabel berikut memberikan gambaran tentang konsep operasional variable yang akan di teliti dalam penelitian



Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Skala
1	<i>Self Efficacy</i> (rosiyana 2020) keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini memengaruhi cara individu berperilaku, belajar, serta meraih keberhasilan dalam bidang akademik maupun karier	Yakin dan mampu menyelesaikan tugas menantang	1 - 2	Ordinal
		Percaya diri dalam menghadapi hambatan akademik	3 - 4	Ordinal
		Tekun menyelesaikan tugas hingga selesai	5 - 6	Ordinal
		Mampu mengatasi berbagai rintangan	7 - 8	Ordinal
2	<i>Personal branding</i> (Erika Anggraini 2024) adalah proses membentuk citra diri berdasarkan nilai, kemampuan, dan kepribadian agar dikenali serta dinilai positif oleh orang lain	Keterampilan dan keahlian	1 - 2	Ordinal
		Kehadiran online	3 - 4	Ordinal
		Autentisitas	5 - 6	Ordinal
		Jaringan dan koneksi	7 - 8	Ordinal
2	<i>Job Readiness</i> (Adelina 2018) adalah kondisi ketika seseorang memiliki sikap, pengetahuan, keterampilan, serta kesiapan fisik dan mental untuk menjalankan tugas dan menghadapi tuntutan dunia kerja	Keterampilan (<i>skill</i>)	1 - 2	Ordinal
		Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	3 - 4	Ordinal
		Pemahaman (<i>understanding</i>)	5 - 6	Ordinal
		Atribut pribadi (<i>personal attributes</i>)	7 - 8	Ordinal

Sumber Data: Rosiyana (2020), Erika Anggraini (2024), Adeliana (2018)

2.6.2 Indikator Penelitian

1. Variabel Independen (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator yaitu Yakin mampu menyelesaikan tugas



menantang, percaya diri menghadapi hambatan akademik, tekun menyelesaikan tugas hingga selesai, mampu mengatasi berbagai rintangan, dan memanfaatkan pengalaman sebelumnya untuk berhasil.

2. Variabel independen (*personal branding*) proses membentuk citra diri berdasarkan nilai, kemampuan, dan kepribadian agar dikenali serta dinilai positif oleh orang lain. Variabel ini dapat di ukur melalui beberapa indikator yaitu Keterampilan dan keahlian, Kehadiran online, Autentisitas, serta Jaringan dan koneksi.
3. Variabel dependen (*job readiness*) kondisi ketika seseorang memiliki sikap, pengetahuan, keterampilan, serta kesiapan fisik dan mental untuk menjalankan tugas dan menghadapi tuntutan dunia kerja. Variabel ini dapat di ukur melalui beberapa indikator yaitu Keterampilan (*skill*), Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Atribut pribadi (*personal atribut*).

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

