

SKRIPSI Irma Yunita Manajemen.pdf

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PERSONAL BRANDING*
TERHADAP *JOB READINESS* (STUDI KASUS MAHASISWA
AKHIR PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM
INDRAGIRI)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univesitas Islam Indragiri*



IRMA YUNITA
NIM: 101221010067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2026**

ABSTRAK

93

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PERSONAL BRANDING* TERHADAP *JOB READINESS* (STUDI KASUS MAHASISWA AKHIR PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI)

IRMA YUNITA

101221010067

70

Email: jumaidaputriyanti66200@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Personal Branding* Terhadap *Job Readiness* (Studi Kasus Mahasiswa Akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan mahasiswa akhir prodi manajemen universitas islam indragiri. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Personal Branding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job readiness*, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *personal branding* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job readiness* mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri. Dengan demikian, semakin baik tingkat kepercayaan diri dan kemampuan mahasiswa dalam membangun citra diri, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Personal Branding, Job Readiness*

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND PERSONAL BRANDING ON JOB READINESS (A CASE STUDY OF FINAL-YEAR STUDENTS IN THE MANAGEMENT PROGRAM AT INDRAGIRI ISLAMIC UNIVERSITY)

JUMAIDA PUTRI YANTI

101221010055

Email: jumaidaputriyanti66200@gmail.com

This study aims to identify and analyze the influence of self-efficacy and personal branding on job readiness (a case study of senior students in the Management Program at Indragiri Islamic University). The research method used was a quantitative method with a descriptive approach. Research data were obtained by distributing questionnaires to respondents who were senior students in the Management Program at Indragiri Islamic University. The data analysis techniques used included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, the t-test (partial), the F-test (simultaneous), and the coefficient of determination. The results indicate that self-efficacy and personal branding have a positive and significant effect on job readiness, both partially and simultaneously. This indicates that self-efficacy and personal branding together have a positive and significant influence on the job readiness of senior students in the Management Program at Indragiri Islamic University. Thus, the higher the students' level of self-confidence and ability to build their personal brand, the higher their readiness to enter the workforce.

Keywords: Self-Efficacy, Personal Branding, Job Readiness

Alhamdulillah puji syukur atas nikmat Allah yang Maha kuasa, karena atas rahmat dan karunianya serta dengan usaha dan dorongan semangat dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam atas Nabi besar junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada ayahanda Amiruddin dan ibunda tercinta Rosmawati atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan yang senantiasa mengiringi perjalanan hidup penulis. Ayah merupakan sosok yang selalu memberikan semangat dan kekuatan dalam setiap proses yang penulis jalani, sementara kenangan, cinta dan doa Ibu senantiasa hidup dalam hati penulis. Skripsi ini dipersembahkan sebagai bentuk penghormatan, rasa terima kasih, dan ungkapan cinta kepada Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan kepada Ayah, serta menempatkan Ibu di tempat terbaik di sisi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat walaupun kecil kepada para pembacanya. Adapun judul skripsi yang disajikan penulis adalah **"Pengaruh Self Efficacy Dan Personal Branding Terhadap Job Readiness (Studi Kasus Mahasiswa Akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri)."** Dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula penulis juga berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
3. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
4. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i., S.E., M.Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu, memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu, memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Universitas Islam Indragiri yang telah banyak mengajarkan pengetahuan dan memberikan ilmu serta masukan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di program studi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
7. Karyawan Tata Usaha (TU) Universitas Islam Indragiri yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
8. Terima kasih penulis sampaikan kepada indok, ambok, adik dan seluruh Keluarga besar atas dukungan, perhatian, doa, serta semangat yang senantiasa Diberikan baik secara moril maupun materil, menjadi penyemangat bagi Penulis dalam menempuh proses perkuliahan serta menyelesaikan pendidikan Dengan sebaik-baiknya.
9. Kepada teman Nurul Phadliah, Dania Fitri, Jumaida Putri Yanti, Sri Wahyuni, Nadia Nur Hasrah, Rus Avina dan teman teman KKN terimakasih Telah menjadi

sahabat yang sangat baik bagi penulis selama di perantauan ini, Memperkenalkan penulis pada suasana dan kehidupan di kota ini, membuat Penulis merasa tidak sendirian dan memberikan banyak kenangan baik selama Masa perkuliahan.

10. Teman-teman Manajemen B yang sudah seperti keluarga, Manajemen SDM, Dan teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2022 yang sudah berjuang Sama-sama dalam perkuliahan dan menjadi teman terbaik yang selalu memberi Semangat dalam penulisan skripsi ini.

11. Penulis juga menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada seseorang Yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Terimakasih karena selalu hadir dengan doa, dukungan, perhatian, kesabaran, Serta semangat yang tidak pernah lelah di berikan, terutama di saat penulis Merasa lelah dan hampir menyerah. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan Waktu yang di berikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan terbaik Dari Allah Swt.

Akhir kata, penulis berharap semoga tujuan dari penulisan skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan penelitian dan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang dan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tembilahan, Juni 2026

IRMA YUNITA
NIM. 1012210067

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.2 Peneliti Terdahulu	26
2.3 Hubungan Antar Variabel	30
2.4 Kerangka Pemikiran	32
2.5 Hipotesis	33
2.6 Variabel Penelitian	33
51 BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Pengumpulan Data	40
3.5 Analisis Data	42
3.6 Uji Hipotesis	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 49

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 49

4.2 Karakteristik Responden 56

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden 63

BAB V PENUTUP..... 77**1**
5.1 Kesimpulan 77

5.2 Saran 78

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pengangguran Terbuka kabupaten Indragiri Hilir 2021-2025	2	
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27	
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Data	42	
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	57	
35	Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Work Life Balance (X1)	59	
Tabel 4.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X2)	60	
Tabel 4.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kebahagiaan Pegawai (Y)	62	
12	Tabel 4.6	Hasil Validitas Valid WLB (X1)	64
Tabel 4.7	Hasil Validitas Valid KK (X2)	64	
10	Tabel 4.8	Hasil Validitas Valid KP (Y)	65
Tabel 4.9	Uji Reabilitas	66	
Tabel 4.10	Uji Normalitas	68	
Tabel 4.11	Uji Linearitas	69	
Tabel 4.12	Uji Linearitas	70	
Tabel 4.13	Uji Heteroskedastisitas	71	
Tabel 4.14	Uji Regresi Linear Berganda	72	
13	Tabel 4.15	Uji Koefisien Determinasi R square	73
Tabel 4.16	Uji T	74	
Tabel 4.17	Uji F	75	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	101 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Diskominfo	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, tuntutan terhadap kesiapan kerja (Job Readiness) bagi lulusan perguruan tinggi semakin meningkat. Dunia profesional kini tidak hanya memerlukan kemampuan teknis seperti penguasaan alat maupun prosedur kerja tetapi juga menekankan pentingnya keseimbangan antara keterampilan teknis (*hard skills*) dan keterampilan nonteknis (*soft skills*). Setiap calon tenaga kerja diharapkan memiliki rasa percaya diri yang cukup, mampu beradaptasi secara cepat, memiliki identitas profesional yang jelas, serta dapat membangun citra diri yang positif di mata pemberi kerja. Dalam kerangka ini, terdapat dua aspek personal yang menjadi pusat perhatian, yaitu: pertama, keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya yang dikenal sebagai *Self-efficacy*; dan kedua, kemampuan individu dalam membentuk serta memasarkan citra profesionalnya, yang disebut sebagai personal branding.

Perubahan struktur pasar tenaga kerja serta percepatan digitalisasi membuat kompetisi untuk memasuki dunia kerja semakin sengit. Ekspansi ekonomi digital dan *gig economy* memang membuka berbagai peluang pekerjaan baru seperti *platform freelance*, namun banyak lulusan perguruan tinggi tetap mengalami hambatan untuk memperoleh pekerjaan formal karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan industri masa kini.

¹² Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indragiri Hilir pada tahun 2023 tercatat sebanyak 5.271 orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sekitar 1,71%. Meskipun persentasenya tergolong rendah, perubahan angka pengangguran dari tahun ke tahun ¹⁸⁵ menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja belum berjalan secara optimal. Pada tahun 2022, terdapat 2.141 orang yang masuk dalam kategori pengangguran sementara jumlah angkatan kerja mencapai 363.588 orang. Sementara itu, pada tahun 2024 nilai TPT kembali naik menjadi 1,86%, yang menandakan bahwa stabilitas ketenagakerjaan di daerah tersebut masih memiliki tantangan. Fluktuasi ini memperlihatkan bahwa penambahan jumlah angkatan kerja belum sejalan dengan peluang kerja yang tersedia, termasuk di wilayah perkotaan seperti Tembilahan yang menjadi pusat ekonomi Inhil. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa persoalan pengangguran ¹⁴³ tidak hanya terkait dengan jumlah lapangan kerja yang terbatas, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan kerja individu. Ketidaksesuaian keterampilan, rendahnya kompetensi kerja, serta tingginya persaingan tenaga kerja dapat memengaruhi tingkat pengangguran. ¹² Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja masyarakat atau mahasiswa, sehingga dapat memberikan rekomendasi dalam upaya menekan pengangguran ² di Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka kabupaten Indragiri Hilir 2021-2025

Elemen	2021	2022	2023	2024	2025
Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Indragiri Hilir ²	2,66	1,5	1,71	1,86	-

Sumber Data: Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2024

144
Salah satu aspek psikologis yang berperan signifikan dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja adalah 89 *Self-efficacy* (efikasi diri). Berdasarkan konsep Bandura, *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil atau kinerja tertentu. Keyakinan ini turut menentukan jenis tugas yang dipilih, 2 tingkat usaha yang diberikan, ketahanan dalam menghadapi hambatan, serta cara individu mengelola emosi ketika berada dalam situasi kerja.(Sunyoto, 2015)

Terkait kesiapan memasuki dunia kerja, terdapat dua aspek psikososial yang dianggap sangat berpengaruh, yaitu 133 *Self-efficacy* keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan personal branding, yaitu upaya strategis dalam membangun citra atau identitas profesional yang dapat dilihat oleh publik atau pemberi kerja. Temuan riset internasional serta kajian *systematic review* mengindikasikan bahwa personal branding memiliki hubungan kuat dengan persepsi akan keterpekerjaan (*perceived employability*) dan pencapaian karier . Di sisi lain, *Self-efficacy* secara konsisten terbukti 95 menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kesiapan maupun keberhasilan

individu dalam bekerja.(Gorbatov et al., 2018). Berbagai penelitian pada kelompok mahasiswa 3 menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berhubungan positif dengan kesiapan kerja (*work readiness*). Mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki kesiapan mental yang lebih baik, serta menggunakan strategi coping yang mendukung proses adaptasi awal di lingkungan kerja. Salah satu strategi yang dianggap efektif untuk meningkatkan *Job Readiness* adalah dengan membangun Personal branding di definisikan sebagai

proses berkelanjutan dalam membentuk dan mengelola persepsi publik tentang diri seseorang, dengan sengaja menonjolkan nilai unik, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki. Dalam konteks karir, *Personal branding* yang efektif memungkinkan seseorang untuk membedakan diri dari pesaing, membangun reputasi profesional, dan menarik perhatian perekrut. Aktivitas seperti mengoptimalkan profil LinkedIn, membuat portofolio digital, dan aktif dalam jejaring profesional merupakan bentuk nyata dari pembangunan *Personal branding*.

Namun, mekanisme bagaimana *Personal branding* dapat secara langsung mempengaruhi job readiness masih perlu di kaji lebih dalam. Disinilah peran ⁸⁰ *Self-efficacy* menjadi sangat penting untuk di pahami. ¹⁶ *Self – efficacy*, atau keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang di perlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan, diduga menjadi jembatan antara *Personal branding* dan *Job Readiness*. Teori *social cognitive* dari bandura menegaskan bahwa *Self-efficacy* adalah fondasi dari motivasi dan prestasi

²⁷ manusia, di mana individu dengan *Self-efficacy* tinggi akan lebih gigih, resilient, dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Proses membangun *Personal branding* itu sendiri. Pada hakikatnya, merupakan serangkaian tindakan yang dapat meningkatkan *Self-efficacy*. Ketika seorang individu secara efektif mengidentifikasi keunggulan dirinya, mengartikulasikan nilai jualnya, dan menerima umpan balik positif dari lingkungan jejaring profesionalnya, ia pada dasarnya sedang mengumpulkan bukti bukti keberhasilan (*mastery experience*) dan persuasi sosial (*social persuasion*) yang merupakan sumber utama pembentukan *Self-efficacy*. Pengakuan dari orang lain terhadap personal branding-

nya akan memperkuat keyakinan bahwa dirinya memang kompeten dan berharga di pasar kerja.

Dengan demikian, Personal branding tidak hanya berfungsi sebagai alat pemasaran eksternal, tetapi juga sebagai katalis untuk transformasi psikologis internal. Seorang individu yang berhasil membangun Personal branding yang kuat dan terkelola dengan baik akan berkembang menjadi pribadi yang lebih percaya diri akan kemampuannya. Keyakinan inilah yang kemudian menjadi inti dari *Self-efficacy*. Ia tidak lagi hanya tampak kompeten di mata orang lain, tetapi juga benar-benar merasa kompeten dalam dirinya sendiri. *Self-efficacy* yang telah berbentuk inilah yang kemudian secara langsung mendorong peningkatan job readiness. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk aktif mencari lowongan kerja, lebih gigih dalam menghadapi penolakan, dan lebih percaya diri selama proses

wawancara. Mereka memandang tantangan dalam mencari pekerjaan sebagai sesuatu yang dapat di atasi, bukan sebagai hambatan yang mengancam. Persepsi ini membuat mereka secara psikologis lebih siap dan lebih optimis dalam memasuki dunia kerja.

Rifa'i (2023) menekankan bahwa efektivitas pengembangan potensi mahasiswa sangat bergantung pada dorongan internal dan kepercayaan diri dalam menghadapi dinamika organisasi. Sementara itu, Syafrinadina (2022) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa manajemen dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi dan optimalisasi citra profesional yang dibangun selama masa perkuliahan. Lebih lanjut, Widyawati (2021) menggarisbawahi bahwa kombinasi antara

penguasaan kompetensi mandiri (*Self-efficacy*) dan strategi pemasaran diri (*Personal branding*) menjadi pilar utama pembentuk kesiapan kerja yang berkelanjutan pada lulusan perguruan tinggi.

Oleh karena itu, dapat di duga bahwa hubungan antara persnol branding dan *Job Readiness* tidak sepenuhnya langsung, melainkan mediasi oleh peningkatan *Self-efficacy*. Personal branding memberikan fondasi eksternal dan bukti-bukti yang membangun keyakinan diri (*Self Efficacy*), dan keyakinan diri inilah yang pada akhirnya mentransformasi kesiapan psikologis individu untuk menghadapi dunia kerja (*Job Readiness*). Tanpa peningkatan *Self-efficacy*, Personal branding mungkin hanya menjadi citra permukaan yang tidak di sertai dengan keyakinan dan ketahanan mental yang di butuhkan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan personal branding memiliki kontribusi terhadap kesiapan kerja, namun temuan yang ada masih belum konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa personal branding berpengaruh signifikan terhadap job readiness, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda ketika variabel lain dimasukkan sebagai prediktor. Ketidak sesuaian hasil ini menandakan adanya ruang penelitian lebih lanjut mengenai peran personal branding dalam membentuk kesiapan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menguji *Self-efficacy* dan personal branding secara terpisah, bukan secara simultan, sehingga hubungan kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap job readiness belum menjelaskan secara komprehensif. Dalam konteks perkembangan dunia kerja digital, kebutuhan personal branding berbasis platform profesional juga semakin meningkat, namun kajian mengenai hal ini masih terbatas,

terutama pada mahasiswa daerah. Hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara khusus meneliti hubungan *Self-efficacy*, personal branding, dan job readiness pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan empiris, teoritis, dan kontekstual tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Sugiono (2021) menggaris bawahi bahwa rumusan masalah merupakan jembatan antara identifikasi masalah dengan tujuan penelitian. Jika perumusan masalah tidak tepat, maka tujuan untuk penelitian menjadi kabur, sehingga hasilnya tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ilmiah dan valid dalam konteks pendidikan. (Lestari, 2025)

Berdasarkan latar belakang di atas, maka menjadi rumusan dalam penelitian ini ada adalah :

1. Bagaimana deskripsi self efficacy, Personal branding dan job Readiness pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
2. Bagaimana pengaruh Self efficacy terhadap job readiness pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
3. Bagaimana pengaruh personal branding terhadap job radiance pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
4. Bagaimana pengaruh Job radiance ,Personal branding, terhadap job readiness pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen universitas islam Indragiri.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini menurut Rina Hayati (2021) adalah bagian dari pada adanya bentuk pernyataan terkait mengapa riset di jalankan. Sehingga dalam penulisan untuk tujuan penelitian ini sangatlah mungkin dalam mengidentifikasi konsep guna menjelaskan atau memprediksi situasi atau solusi untuk situasi yang menunjukan jenis studi yang akan di lakukan. Adapun tujuan peneliti sebagai berikut :

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan *Self Efficacy*, *Personal branding* dan *Job Readiness* pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Readiness* pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Personal branding* terhadap *Job Readiness* pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Job Readiness*, *Persona branding* terhadap *Job Readiness* pada mahasiswa akhir Prodi Manajemen universitas islam Indragiri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian yang merupakan sumber informasi dalam mengembangkan kegiatan penelitian selanjutnya

Menurut Sugiyono (2017:291)” manfaat lebih bersifat teoritis yaitu untuk mengmebnagkan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah penelitian ini di harapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. Bagi Mahasiswa

154

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan dalam mengembangkan strategi persiapan karir yang lebih efektif. Temuan penelitian akan menekankan bahwa membangun *Personal branding* tidak hanya tentang "tampil" siap, tetapi juga tentang proses membangun keyakinan diri (*Self-efficacy*) yang autentik, yang pada akhirnya menghasilkan kesiapan kerja yang sesungguhnya.

14

2. Bagi Lembaga Pendidikan (Universitas/Perguruan Tinggi)

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi unit pengembangan karir dan bimbingan konseling di perguruan tinggi untuk merancang program pelatihan dan workshop yang tidak hanya fokus pada pembuatan CV atau teknik wawancara, tetapi juga secara terintegrasi membangun *Personal branding* dan *Self-efficacy* mahasiswa secara bersamaan.

93

3. Bagi Perusahaan (Organisasi)

20

Perusahaan dapat mendapatkan calon karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga telah matang secara psikologis dan siap berkontribusi. Memahami faktor-faktor yang membentuk *Job Readiness* membantu divisi rekrutmen dalam menilai kandidat potensial secara lebih komprehensif.

1.4 ² Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penulisan karya ilmiah ini terdiri dari ²⁰ lima bab masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, adapun secara sistematika adalah sebagai berikut:

¹ BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan Teori, Penelitian terdahulu, Kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB II METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang desai penelitian, lokasi dan waktu penelitian , populasi dan sampel , teknik pengumpulan data, dan analisi data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambar umum objek penelitian , hasil penelitian dan pebahasan.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

TELAAH PUSTAKA

2.1 TEORI DASAR

2.1.1 *Self Efficacy*

²⁶ *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan. *Self-efficacy* tidak ditentukan oleh ¹³⁹ 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* ¹³⁶ memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan siswa dalam menyelesaikan tugas serta memecahkan masalah secara efektif (Harahap et al., 2021).

¹³ Kemandirian diri (*self-efficacy*) merupakan bagian dari teori struktur kognitif dalam psikologi dan berperan penting dalam menentukan perilaku manusia. ¹²⁹ Menurut teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura, proses belajar tidak hanya ⁸⁷ 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. ¹⁶⁰ 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).

⁶⁶ 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, ¹¹¹ *self-efficacy* juga dapat dipahami sebagai keyakinan menyeluruh individu ⁶⁶ 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 ¹⁶ *Self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan seseorang mengenai ² 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 ³ *self-efficacy* termasuk salah satu faktor kognitif sosial yang memengaruhi aspirasi karir anak-anak, di mana ¹¹¹ *self-efficacy* akademik memiliki ⁷¹ 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 ²¹ 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 ⁴⁶ mampu dilakukan, serta menghindari tugas yang dirasa berada di luar kemampuannya.

2

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)

138

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 Ghufro 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.

²¹
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 ²⁶ 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 ¹⁷³ 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, ¹⁷⁴ 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 ³ 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, ¹⁶⁸ 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. ¹⁴⁷ 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 ⁸⁰ efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk bertahan lebih lama ketika menghadapi tantangan. ⁸⁰ 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 ⁸⁴ 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) Indikator 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.

25

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).

28

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.

90

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

10

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 ⁴ 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 ⁵ **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 ⁵ **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) indikator 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 ¹²⁶ 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, ¹⁵ 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 ¹⁶ kesiapan kerja terdiri dari dua unsur, yaitu kesiapan dan kerja.

Menurut ²⁰ 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. karaktersitik pribadi, bagaimana seseorang melihat dirinya dalam kaitanya 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 ¹² 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 berfikir, seperti ¹⁶¹ berfikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah, turut berperan ¹⁴¹ penting dalam kesiapan seseorang. Individu yang mampu berfikir 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 fikiran 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 ⁹ 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. ⁴ 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.

9

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. ⁴ 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 ⁴⁶ 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 ² etika kerja, tanggung jawab, semangat berusaha, kemampuan mengelola waktu, berpikir kritis, berkomunikasi, serta bekerja sama dengan orang lain.

¹ **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). ¹ 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 ⁵ dan Eliystia Rimawati (2024)	Analisa faktor-faktor terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir STMIK Sinar Nusantara Surakarta	Independen - Personal branding Dependen - Kesiapan Kerja	Personal branding berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa
2	Hernand ¹⁵⁰ ardiana dan Firdaus (2025)	Pengaruh Personal branding dan modal social terhadap kesiapan kerja(linkedIn)	Independen - Personal branding, - modal social Dependen - kesiapan kerja	Personal branding dan modal social berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja
3	Aqilah dkk. (2024)	Pengaruh Personal branding , soft skill, dan locus of control terhadap kesiapan kerja	Independen - Personal branding - soft skill - locus control Dependen - kesiapan kerja	Personal branding dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
4	Awal Syam, Agus Salim, Muhammad Yusuf (2025)	Pengaruh soft skills dan Self Efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Muhammadiyah Makassar	Independen - soft skills - self efficacy Dependen -kesiapan kerja	Soft skill dan Self Efficacy berpengaruh terhadap kesiapan kerja(Self Efficacy terdeteksi Sebagai predicator berkamna)

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
5	Ari Wibow ⁵ an 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> ¹⁵ nalisis 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	I ⁶³ Ramadhani dkk. (2025)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman (2025)	Independen - ³ self efficacy kesiapan kerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
7	²³ stari dan marsofiyati (2024)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan dukungan social terhadap kesiapan kerja mahasiswa ¹²⁴	Independen - Self efficacy - Dukungan social Dependen - ¹⁸³ Kesiapan kerja ¹⁹⁰	<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> berpenngaruh positif terhadap kesiapan kerja.

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		masa pandemic covid-19	Dependen - Kesiapan kerja	
9	S. Puspitasari & K. Fadhli (2024)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap <i>Work readiness</i> pada Mahasiswa	Independen - <i>Self efficacy</i> - 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 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 Development Strategy</i>	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 & Cristian 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 - <i>Self efficacy</i> - Soft skill Dependen	Hasil: <i>Self-efficacy</i> dan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil penelitian
		economics, universitas negeri 21 arta	- <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 47 bawati & 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> - Soft skill - Locus of control Dependen - Kesiapan kerja	Hasil menunj ²³ kan Bahwa <i>Personal branding</i> , soft skill dan locus of control berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Sumber: Hasil Data yang di olah 2025

6 2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

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

9
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).

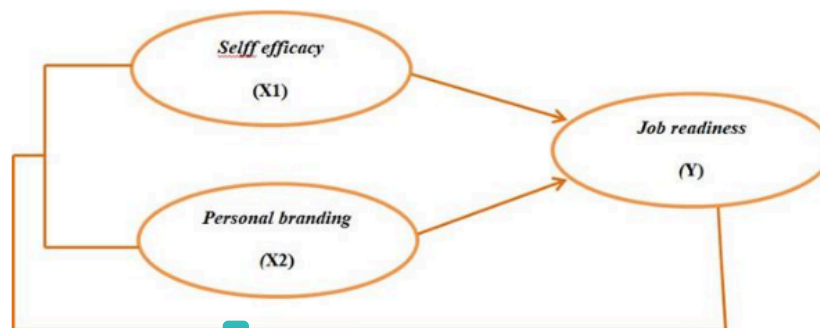
2.3.3 Hubungan Variabel *Self Efficacy*, *Personal Branding* Terhadap *Job Readiness*

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

dan mengembangkan *job readiness*. Oleh karena itu, tingkat *job readiness* seseorang dapat¹⁷ dipengaruhi oleh *self-efficacy* yang dimilikinya (Lu, 2016; Choirunnisa & Suhariadi, 2017).¹⁷ Saat ini, dunia kerja mengalami peningkatan jumlah pekerja lepas dan pekerja tanpa ikatan formal, sehingga menuntut individu untuk lebih menyesuaikan diri dengan¹⁷ 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 nilai¹⁷ 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),¹²⁰ 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.



⁴ 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 ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. *Independent variable* atau variabel bebas, Variabel Independen sering disebut 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 digunakan 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.

- a. *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.
- b. *Personal branding* adalah proses membentuk citra diri berdasarkan nilai, kemampuan, dan kepribadian agar dikenali serta dinilai positif oleh orang lain.
- c. *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) 4 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
		4 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

- 3
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 diukur 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 diukur melalui beberapa indikator yaitu Keterampilan (*skill*), Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Atribut pribadi (*personal atribut*).

BAB III

METODE PENELITIAN

menurut prasetyo (2012), jenis penelitian hanya sebuah upaya untuk mengklafikasi peneltian yang sudah ada yang bertujuan untuk memudahkan bagi kita. Berdasarkan manfaat yang sudah ada yang bertujuan untuk memudahkan kita. Berdasarkan manfaat penelitian nya, penelitian ini menggunakan jenis penelitian murni yang manfaat nya dirasakan dalam waktu yang lama. Lamanya manfaat ini lebih karena penelitian murni juga mencakup peneltia penelitianyang di lakukan dalam kerangka akademis.

Berdasarkan metode penelitian nya penelitian ini menggunakan metode *survey*/penelitian *survey* yaitu penelitian yang di lakukan pada populasi besar atau kecil,tetapi yang di analisis adalah data sampel yang di ambil dari populasi, sehigga di temukan kejadian kejadian relative, distribusi, dan hubunngan antara variable.generalisasi yang di lakukan bisa lebih akurat apabila yang di gunakan adalah sampel representative. Penelitian menurut tingkat eksplansi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable variable yang akan di yeliti serta hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih.

Menurut jenis datanya penelitian ini menggunakan penelitian kuintitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka sebagai pendekatan penelitiannya. Metode kuantitatf ini juga di sebut sebagai metode positivism, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono 2015).

98 3.1 DESAIN PENELITIAN

169 Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan tujuan memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Menurut Indriantoro et al. (2002), studi deskriptif bertujuan menggambarkan karakteristik suatu fenomena atau permasalahan tertentu. Melalui metode ini, data dikumpulkan untuk menguji hipotesis ataupun menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini memanfaatkan data primer sebagai sumber utama.

Fokus penelitian adalah menguji hipotesis guna mengetahui hubungan antarvariabel berdasarkan rumusan 170 masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjelaskan karakteristik fenomena yang diteliti, menguji serta mengevaluasi hipotesis, hingga menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. 35 Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik yang relevan.

2 3.2 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Indragiri, dengan fokus 70 pada 3 variabel yang terdiri dari variabel independent yaitu *Self Efficacy* dan *Personal branding*. Variabel dependen yaitu *Job Readiness*.

¹ 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di lakukan terhitung dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai pembuatan laporan yaitu mulai bulan September sampai dengan selesai penelitian.

¹ 3.3 POPULASI DAN SAMPEL

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Selain itu, Ferdinand (2016) menjelaskan bahwa ¹⁰⁸ populasi mencakup seluruh elemen berupa peristiwa, objek, atau individu yang memiliki kesamaan karakteristik dan menjadi fokus penelitian..Adapun ¹³⁵ populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Akhir Prodi Manajaemen Universitas Islam Indragiri yang terdiri dari 110 mahasiswa aktif angkatan 2022.

⁴ 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. ⁹⁶ Penggunaan sampel dilakukan ketika jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun ³⁵ biaya. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel kemudian dapat digeneralisasikan kepada populasi, dengan catatan sampel tersebut benar-benar representatif atau mampu mewakili populasi (Sugiyono, 2015). Menurut Pardede et al. (2014), sampel merupakan himpunan kecil dari

populasi, sedangkan populasi merupakan keseluruhan kelompok, seperti individu, perusahaan, rumah sakit, toko, atau mahasiswa yang memiliki karakteristik tertentu.

122 3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2015). Menurut Pardede et al. (2014), 192 teknik sampling adalah cara untuk menentukan jumlah serta memilih individu yang akan dijadikan sampel, sehingga sampel yang dipilih mampu mewakili populasi baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya. Sampel sendiri 132 merupakan sebagian anggota populasi yang digunakan sebagai sumber data dan dianggap dapat menggambarkan keseluruhan populasi. Pada 9 penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu metode yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Jenis 24 teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 143 orang.

71 3.4 PENGUMPULAN DATA

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan sumber data yang dibutuhkan berupa:

- 67 1. Data Primer, data yang penulis dapatkan dari hasil pengamatan, melalui kusioner dan wawancara kepada Mahasiswa akhir Prodi Manajemen Universitas Islam Indragiri, Tembilahan yang menjadi 62 objek penelitian.

2. Data Sekunder, data yang telah di olah dari Mahasiswa akhir Prodi Manajemen

Universitas Islam Indragiri, Tembilahan Melalui data Organisasi.

20

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode atau teknik pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi dan dijawab (Sugiyono, 2015). Data di kumpulkan dengan memberikan secara langsung pertanyaan atau kusioner kepada para responden yaitu Mahasiswa akhir Universitas Islam Indragiri.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup. Jenis kuesioner ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap indikator pada masing-masing variabel yang diteliti. Teknik pengukuran dilakukan dengan mengonversi jawaban responden ke dalam bentuk angka, kemudian memberikan nilai serta persentase pada setiap pilihan jawaban. Selanjutnya, total skor yang diperoleh dikategorikan ke dalam lima interval dengan skala yang sama menggunakan skala Likert. Penetapan skor dilakukan sebagai berikut:

1. Apabila jawaban (sangat setuju) : diberi skor 5
2. Apabila jawaban (setuju) : diberi skor 4
3. Apabila jawaban (cukup setuju) : diberi skor 3
4. Apabila jawaban (tidak setuju) : diberi skor 2
5. Apabila jawaban (sangat tidak setuju) : diberi skor 1

Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Sumber Data: Sugiyono, (2015).

3.5 ANALISIS DATA

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya, tanpa bertujuan menarik kesimpulan yang bersifat umum atau digeneralisasikan (Sugiyono, 2006). Untuk memberikan gambaran mengenai sebaran hasil penelitian pada masing-masing variabel secara kategorikal, skor ideal maksimum diinterpretasikan sebagai kondisi yang semakin positif. Sebaliknya, semakin mendekati skor ideal minimum menunjukkan kecenderungan yang semakin negatif.

Sebagai standar pengukuran terhadap masing masing variable dilakukan dari data ideal kedalam lima kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval: } \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kategori}} \text{ (Irianto, 1988)}$$

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban terendah pada masing masing variable. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan

dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun prosentasi.

3.5.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas instrumen menggunakan rumus penghitungan statistic Korelasi Product Moment dari Person. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 for window.

Adapun kriteria pengujian Validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Valid).
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dgnan sig, 0.05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Tidak Valid).

3.5.3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu instrumen dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. *Reliabilitas* adalah tingkat ketepatan ketelitian atau kakuratan sebuah instrumen. Pengujian

realibilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan tes-trates, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dapat diukur menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Skala ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00-0,20 = kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21-0,40 = agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41-0,60 = cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61-0,80 = reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81-1,00 = sangat reliabel

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach's* tersebut dapat dilihat tingkat reliabel suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Semakin reliabel suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan peneliti dalam penelitiannya. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS 25.0 Statistik For Windows.

3.5.4 Uji Asumsi Dasar atau Prasyarat

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Test dengan ketentuan jika $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

3.5.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linearitas untuk dianalisis dengan model analisis regresi linier atau tidak. Uji ini digunakan biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian menggunakan *Test For Linarity* pada taraf signifikansi 0,05.

1. Jika nilai *sig deviation from linearity* > 0.05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai *sig deviation from linearity* < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji gleser yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Regresi yang baik terbebas dari heteroskedastisitas.

1. Jika nilai *sig* $> 0,05$ maka model regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka model regresi yang digunakan tidak terbebas dari heteroskedastisitas.

3.6 UJI HIPOTESIS

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh dua buah atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh *Self efficacy* dan *Personal branding* terhadap *job readiness* studi kasus Mahasiswa Akhir Universitas Islam Indragiri Tembilahan, dengan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) (Kinerja)

X_1, X_2 = Variabel independen (Disiplin Kerja, Fasilitas Keselamatan Kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.6.2 Koefisien Determinasi R Square

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam analisis regresi linear berganda, kita dapat berpedoman pada nilai R Square yang terdapat pada output SPSS bagian *Model Summary*. Uji koefisien determinasi R square adalah sebuah koefisien yang

menunjukkan *persentase* pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Pada intinya koefisien determinasi itu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sehangunaung, Mandey, dan Roring, 2023).

¹ 3.6.3 Uji parsial t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, di mana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1. Jika nilai t hitung lebih besar $>$ dari t tabel maka ada Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
2. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil $<$ dari t tabel maka tidak ada Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.6.4 Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji F adalah 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, atau sebaliknya (Ghozali, 2016).

simultan F (Uji Simultan) berfungsi untuk mengetahui adanya pengaruh bersama antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan ANOVA (Analisis Varians), yang merupakan metode pengujian hipotesis yang menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang diuji. Keputusan pengujian diambil dengan memperhatikan nilai F dalam tabel ANOVA dan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun ketentuan dalam uji F menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan

Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Proses berdirinya UNISI melalui perjalanan yang cukup panjang, didasari oleh banyak berdirinya lembaga dan sekolah tinggi di Indragiri Hilir serta tingginya minat siswa ingin belajar di Kabupaten Indragiri Hilir antara lain Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tembilahan. Sadar akan pentingnya pendidikan sebagai motivator dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan mengatarkan Indragiri Hilir berjaya dan Gemilang di masa yang akan datang.

Melalui prakarsa pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hilir maka dilakukan pendekatan-pendekatan kepada 3 yayasan dan lembaga pendidikan tinggi yang ada dalam menyatukan visi dan misi pembangunan pendidikan. Pada akhirnya diperoleh kesepakatan antara Yayasan Datuk Bandar dan Yayasan Gambut Indragiri untuk melakukan suatu kesepakatan menggabungkan STIE Sri Gemilang dan Politeknik Pertanian Tembilahan menjadi satu dengan mendirikan Universitas yang diberi nama Universitas Islam Indragiri yang disingkat UNISI.

4.1.2 Sejarah Singkat Universitas Islam Indragiri

4.1.2.1 Yayasan Pendidikan Datuk Bandar

Yayasan Pendidikan Datuk Bandar (YPDB) Tembilahan adalah, sebuah organisasi sosial yang bergerak dibidang pendidikan, didirikan pada pertengahan tahun 1987 atas prakarsa dan inisiatif beberapa tokoh masyarakat yang peduli

terhadap perkembangan sumber daya manusia setempat. Prakarsa dan inisiatif tersebut didukung penuh oleh Pemerintah Daerah, yaki Bupati Drs. H Bakir Alie dan ketua DPRD H. Djablawie Rasjidi, yang ditandai dengan diterbitkannya Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Indragiri Hilir NO: 153/HOT-1987 tanggal 12 September 1987 tentang pembentukan Yayasan Pendidikan Datuk Bandar (YPDB) Tembilahan. Keberadaan dan pengelolaan yayasan ini selanjutnya berada dibawah naungan dan tanggung jawab Pemerintah Daerah, dimana Bupati secara *ex-officio* sebagai Ketua Umum Yayasan.

² 4.1.2.2 STEI Sri Gemilang

Proses pendirian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sri Gemilang dimulai pada tahun 1983 ketika YPDB Tembilahan mengadakan kerjasama pendidikan dengan Yayasan Raja Ali Haji 18 Pekanbaru dalam bentuk pendirian “Kelas Jauh” Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Lancang Kuning (FIA Unilak) Kampus Tembilahan, jurusan Administrasi Negara dan Administrasi Niaga, dimana penerimaan mahasiswa baru angkatan pertama dimulai pada tahun akademik: 1988/1989 itu juga. Kerjasama tersebut berjalan dengan baik sampai terbitnya Surat Edaran Dirjen Dikti Depdikbut No. 2559/D/TR/97 tanggal 20 Oktober 1997 tentang Larangan Kelas Jauh. Konsekuensinya, sejak tahun akademik 1999/2000 YPDB Tembilahan tidak lagi menerima mahasiswa baru. Dan sampai tahun akademik 2000/2001 kerjasama ini telah menghasilkan 237 sarjana (S1) serta 15 orang mahasiswa yang sedang menyelesaikan studi tahap akhirnya.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sri Gemilang didirikan oleh YPDB

Tembilahan sebagai langkah lanjutan penyelenggaraan pendidikan tinggi di Kabupaten Indragiri Hilir. Pendiriannya didasari atas Surat Rekomendasi Kopertis Wilayah X (Sumatra Barat-Riau-Jambi) Nomor: 287/004/KL/1999 tanggal 23 Juli 1999, yang kemudian dituangkan dalam Surat Keputusan Mendikbud RI Nomor: 117/D/O/1999 tanggal 1 Juli 1999 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sri Gemilang Tembilahan di Tembilahan dan Pemberian Status Terdaftar kepada 2 (dua) Program 19 Studi untuk Jenjang Program S1 dan D3 di Lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sri Gemilang di Tembilahan. Peresmian STIE Sri Gemilang dilakukan oleh Bupati Indragiri Hilir H.M Rusli Zainal, SE pada hari Rabu tanggal 6 Oktober 1999 di Gedung Tasik Gemilang Tembilahan dalam suatu acara yang dihadiri antara lain oleh Kopertis X, Rektor Universitas Riau (UNRI), Dekan Fakultas Ekonomi UNRI, serta Muspida Kabupaten Indragiri Hilir.

Pada acara tersebut dilakukan penandatanganan Naskah Kesepakatan Kerjasama (MoU) bidang pendidikan antara STIE Sri Gemilang dengan FE UNRI, dimana masing-masing pihak diwakili oleh Dra. Hj. Septina Primawati, MM selaku Ketua STIE Sri Gemilang dan Drs. H Amir Hasan, MS. Ak selaku Dekan FE UNRI. Pada tahun akademik 1999/2000 STIE Sri Gemilang melaksanakan kegiatan penerimaan mahasiswa baru melalui tahapan Ujian Saringan Masuk serta Orientasi Studi pada

Pengenalan Kampus, dimana jumlah mahasiswa yang diterima sebanyak 154 orang untuk Jurusan Program Studi Manajemen (S1) dan Akuntansi (D3) dan sampai dengan tahun akademik 2000/2001 jumlah mahasiswa STIE Sri Gemilang yang terdaftar sebanyak 270 orang, dengan rincian 244 orang mahasiswa Jurusan

Program Studi Manajemen (S1) dan 35 orang Jurusan Program Studi Akuntansi (D3).

4.1.2.3 Politeknik ²Pertanian

Politeknik Pertanian Tembilahan bernaung dibawah Yayasan Gambut Indragiri yang dibentuk berdasarkan Akta Notaris Isra Samiati, SH Nomor 10 tanggal 13 Februari 2022. Politeknik ²Pertanian Tembilahan didirikan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir atas dukungan Pemerintah Provinsi Riau yang bertujuan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Melalui Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indoesia (Kepmen Diknas RI) Nomor 106/D/O/2003 tanggal 9 Juli 2003 tentang Pemberian Izin Pembukaan Program Studi dan Pendirian Politeknik Pertanian Tembilahan-Riau oleh Yayasan. Gambut Indragiri, Politeknik Pertanian Tembilahan adalah salah satu Lembaga Pendidikan Tinggi yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki kompetensi pendidikan dalam bidang pertanian, yang didirikan sesuai dengan kebutuhan Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki potensi alam yang sangat besar khususnya bidang sumber daya alam pertanian dan perkebunan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kelemahan dan keteringgalan angkatan kerja yang berdaya saing dalam pasar kerja di era globalisasi dimana rendahnya angkatan kerja, yang disebabkan oleh sempitnya peluang lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) untuk meningkatkan sumber daya pada jenjang yang lebih tinggi dan keterampilan yang rendah.

4.1.2.4 ² Universitas Islam Indagiri

Universitas yang bernama Universitas Islam Indragiri atau disingkat Unisi ini, didirikan dengan keputusan Yayasan Tasik 28 Gemilang No. 05/YTGNI/2007 bulan Juli Tahun 2007, yang berlokasi di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Berdasarkan Surat Keputusan Dikti No. 86/D/O/2008. Tanggal 22 Mei 2008 tentang Pertimbangan Penggabungan STIE Sri Gemilang dan Politeknik Pertanian berdirilah Universitas Islam Indragiri (UNISI). Dengan 6 Fakultas dan 13 Program Studi, antara lain:

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

¹⁵³
S-1 Manajemen

S-1 Akuntansi

S-1 Bisnis Digital

2. Fakultas ¹⁶⁵ Agama Islam

S-1 Manajemen Pend. Islam

S-1 Ilmu Alquran

S-1 Ekonomi Syariah

¹³⁷ 3. Fakultas Hukum

S-1 Hukum

4. Fakultas Pertanian

S-1 Agroteknologi

S-1 Agribisnis

S-1 Budidaya Perairan

5. Fakultas Teknik & Ilmu Komputer

177
S-1 Sistem Informasi

S-1 Teknik Sipil

6. Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan

S-1 Penjasokesrek

S-1 Pend. Bahasa Inggris

7. Program Pasacasajana

S-2 Hukum

Studi Islam

4.1.3 Lambang dan Bendera

2
4.1.3.1 Lambang

Lambang Universitas Islam Indragiri berbentuk oval berdirinya yang terdiri dari Sket Putri Tujuh, Tulisan Arab Melayu yang bertuliskan Al-Jamaah Al-Islamiyah bi Indragiri, gelombang lima buah, lingkaran berebentuk elips, tulisan ilmu karya abdi dalam lingkaran berbentuk elips, tulisan UNISI, uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Tulisan yang berbunyi Universitas Islam Indragiri
2. Antara tulisan Universitas Islam Indragiri dan ilmu karya abdi dibatasi oleh gambar.
3. Kesemua tulisan dan gambar berada di dalam bingkai lingkaran berbentuk elips. Berikut adalah gambar lambang UNISI:



Gambar 4.1

Arti Simbolis lambang adalah sebagai berikut:

a. Sket Putri Tujuh

Melambangkan aspek sejarah/kebudayaan daerah kabupaten Indragiri Hilir pada periode Melayu Tua seperiode dengan kerajaan Sriwijaya, maka di Indragiri Hilir sebuah Kerajaan Melayu yang bernama Keritang, terkenalnya Kerajaan Keritang adalah karena Putri Tujuh yang gapuranya sebanyak 7 (tujuh) lapis, dapat pula diartikan sebagai sampiran bahwa di daerah Kabupaten Indragiri Hilir mengalir tujuh buah sungai besar. Landasan Putri Tujuh, yaitu sket perahu dengan perigi, juga mempunyai nilai historis, yaitu kebesaran Indragiri Hilir Lama. Dapat juga mempunyai fungsi masa depan kejayaan di laut adalah semangat yang tidak kunjung padam.

b. Tulisan Arab Melayu Memiliki pengertian bahwa Universitas Islam Indragiri mengembangkan ciri kehidupan Melayu yang Islami.

c. Gelombang Lima Buah Melambangkan Ideologi Pancasila.

d. Lingkaran berbentuk elips Bermakna persatuan dan kesatuan.

e. Tulisan Ilmu Karya Abdi Bermakna pengembangan ilmu pengetahuan untuk berkarya dan mengabdikan pada nusa dan bangsa.

4.1.3.2 Bendera Unisi

Bendera Unisi² Warna Dasar Hijau Melambangkan kesuburan tanah Indragiri Hilir, Warna Kuning Melambangkan pancaran sinar yang bermakna kelestarian ilmu pengetahuan yang diajarkan pada Universitas Islam Indragiri dan Warna Hitam Melambangkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

4.1.3.3 Visi Universitas Islam Indragiri²

“Menjadi Universitas Berjaya dan Gemilang”.

4.1.3.4 Misi Universitas Islam Indragiri²

1. Memperkuat fungsi pengawasan, pengendalian, perobinaan dan pemberdayaan terhadap penyelenggaraan prodi-prodi di UNISI.
2. Mengembangkan pola pengelolaan kelembagaan Pr yang relevan dengan kebutuhan dan perubahan masyarakat.
3. Meningkatkan mutu pengelolaan administrasi dan akademik di UNISI.
4. Membangun budaya akademik dalam rangka penjaminan mutu UNISI.
5. Memberdayakan Sumber Daya Manusia yang profesional di UNISI

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden⁴⁰

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa aktif Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri angkatan 2022, dengan total populasi sebanyak 110 mahasiswa. Dari jumlah tersebut, telah diambil sampel sebanyak 110⁷⁶ responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner

menggunakan Google Form. dengan jumlah 110 mahasiswa telah diambil sampel 14 Melalui penggunaan google form, kuesioner dibagikan kepada responden dalam penelitian ini. Setiap responden memiliki karakteristik tertentu, Karakteristik yang digunakan, Jenis kelamin dan usia. Berikut merupakan hasil pengelompokan data responden berdasarkan hasil kuesioner. 9 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Jumlah (%)
Perempuan	74	67,27%
Laki-Laki	36	32,73%
Total	110	100%

4
Sumber: Data Primer Di Olah 2025

14 Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat dari jumlah responden diatas 110 orang, diketahui 74 responden adalah perempuan dengan persentase 67% dan 36 responden adalah laki-laki dengan persentase 33%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perempuan.

3 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Jumlah (%)
<20	-	-
20-21	31	28,18%
22-23	74	67,27%

>23	5	4,5%
Total	111	100%

Sumber: Data Primer Di Olah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 data yang disajikan, 31 responden atau 28,18% dari jumlah total merupakan individu yang berusia 20-21 tahun. Lalu sebanyak 74 responden atau 67,27% dari jumlah total merupakan individu yang berusia 22-23 tahun. Kemudian 5 responden atau 4,5% nya mereka yang berusia lebih dari >23 tahun. Oleh karena itu jumlah total responden sebanyak 110 di dominasi oleh mahasiswa yang berusia 22 tahun hingga 23 tahun.

14

4.2.3 Deskripsi Pilihan Jawaban Responden

Berikut merupakan rekapitulasi nilai dan bobot hasil tanggapan responden dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan terhadap 110 responden yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Islam

82

STS (Sangat Tidak Setuju)	=	1X Jumlah Tanggapan Responden
TS (Tidak Setuju)	=	2X Jumlah Tanggapan Responden
CS (Cukup Setuju)	=	3X Jumlah Tanggapan Responden
S (Setuju)	=	4X Jumlah Tanggapan Responden
SS (Sangat Setuju)	=	5X Jumlah Tanggapan Responden

Pengolahan data dilakukan dengan mengalikan jumlah tanggapan responden pada masing-masing kategori dengan bobot nilainya, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh total skor pada tiap item pernyataan. Instrumen penelitian terdiri dari 24 item pernyataan yang terbagi dalam tiga variabel.

181

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Self Efficacy (X1)

No	Pernyataan	uraian	skala					total	(Mean)		Kategori	
			1	2	3	4	5					
1.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas akademik yang sulit	Frekuensi	0	0	20	67	23	110	4,03	4,03	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	60	268	115	443				
		persentase	0%	0%	18%	61%	21%	100%				
2.	Saya percaya diri dapat mengerjakan tugas yang menantang	Frekuensi	1	0	21	62	26	110	4,02	4,02	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	1	0	63	248	130	442				
		Persentase	1%	0%	19%	56%	24%	100%				
3.	Saya percaya diri menghadapi kesulitan dalam belajar	Frekuensi	0	0	11	63	36	110	4,23	4,23	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	33	252	180	465				
		persentase	0%	0%	10%	57%	33%	100%				
4.	Saya mampu mencari cara untuk mengatasi kesulitan belajar	Frekuensi	1	1	10	0	48	110	4,30	4,27	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	1	2	30	200	240	473				
		persentase	1%	1%	9%	45%	44%	100%				
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sampai selesai	Frekuensi	0	0	8	54	48	110	4,36	4,36	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	24	216	240	480				
		persentase	0%	0%	7%	49%	44%	100%				
6.	Saya berusaha mencari cara agar tugas dapat di selesaikan dengan baik.	Frekuensi	0	0	8	63	39	110	4,28	4,32	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	24	252	195	471				
		persentase	0%	0%	7%	57%	35%	100%				
		persentase	0%	0%	10%	55%	35%	100%				
7.	Saya yakin dapat mengatasi rintangan yang muncul dalam perkuliahan	Frekuensi	0	0	15	62	33	110	4,16	4,16	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	45	248	165	458				
		persentase	0%	0%	14%	56%	30%	100%				
8.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam proses belajar	Frekuensi	0	0	11	61	38	110	4,25	4,21	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	33	244	190	467				
		persentase	0%	0%	10%	55%	35%	100%				

74 Berdasarkan hasil pada Tabel 4.3 140 pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata (mean) paling tinggi adalah “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sampai selesai” dengan nilai mean 176 sebesar 4,36 dan termasuk dalam kategori sangat baik. 40 Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa tanggung jawab dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas akademik. Responden cenderung berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan hingga tuntas meskipun menghadapi berbagai kesulitan dalam proses pengerjaannya. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa responden memiliki motivasi dan ketekunan yang baik dalam kegiatan belajar. 7 Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata (mean) paling rendah terdapat pada indikator “Saya percaya diri dapat mengerjakan tugas yang menantang” dengan nilai mean sebesar 4,02 dan tetap berada pada 97 kategori sangat baik. Meskipun nilainya lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, hasil 167 ini menunjukkan bahwa secara umum responden sudah memiliki rasa percaya diri yang baik dalam menghadapi tugas yang sulit. Namun, masih terdapat beberapa responden yang merasa kurang yakin terhadap kemampuan dirinya ketika dihadapkan pada tugas yang lebih menantang atau memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

56
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Personal branding (X2)

No	Pernyataan	uraian	skala					Total	total	(Mean)	Kategori	
			1	2	3	4	5					
1.	Saya memiliki keterampilan yang dapat menjadi nilai tambah dalam dunia kerja	Frekuensi	1	1	17	55	36	110	4,04	4,02	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	1	2	41	220	180	444				
		persentase	1%	1%	15%	50%	33%	100%				

No	Pernyataan	uraian	skala					Total	total	(Mean)	Kategori	
			1	2	3	4	5					
2.	Saya terus mengembangkan keahlian yang saya miliki	Frekuensi	1	1	23	57	28	110	4,00		Sangat baik	
		Skor	1	2	69	228	140	440				
		Persentase	1%	1%	21%	52%	25%	100%				
3.	Saya memanfaatkan media sosial untuk menunjukan kemampuan saya	Frekuensi	0	1	12	53	44	110	4,27	4,23	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	2	36	212	220	470				
		persentase	0%	1%	11%	48%	40%	100%				
4.	Saya menjaga citra diri yang positif di media sosial	Frekuensi	0	1	17	53	39	110	4,18		Sangat baik	
		Skor	0	2	51	212	195	460				
		persentase	0%	1%	15%	48%	35%	100%				
5.	Saya menunjukan kepribadian saya secara jujur kepada orang lain	Frekuensi	0	0	6	55	49	110	4,45	4,30	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	24	220	245	489				
		persentase	0%	0%	5%	50%	45%	100%				
6.	Saya berusaha menjadi diri sendiri dalam membangun citra pribadi	Frekuensi	0	0	11	63	36	110	4,13		Sangat baik	
		Skor	0	0	22	252	180	454				
		persentase	0%	0%	10%	57%	33%	100%				
7.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang yang saya kenal	Frekuensi	0	1	6	65	38	110	4,25	4,27	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	2	18	260	190	468				
		persentase	0	1%	5%	59%	35%	100%				
8.	Saya menjalin relasi dengan dosen, teman, dan profesional.	Frekuensi	0	0	16	47	47	110	4,28		Sangat baik	
		Skor	0	0	48	188	235	471				
		persentase	0%	0%	15%	43%	43%	100%				

3 Berdasarkan tabel 4.4 pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “saya menunjukkan kepribadian saya secara jujur kepada orang lain” dengan nilai 3 mean 4,5 dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden mampu menjadi diri sendiri dan bersikap jujur kepada orang lain. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah “ saya terus mengembangkan keahlian saya miliki” dengan nilai mean 4,00 dan tetap berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa responden yang belum maksimal dalam mengembangkan kemampuan atau keterampilan yang di miliki.

56

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Job Readines (Y)

No	Pernyataan	uraian	skala					Total	total	(Mean)	Kategori	
			1	2	3	4	5					
1.	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.	Frekuensi	0	1	14	53	42	110	4,23	4,02	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	2	41	212	210	465				
		persentase	0%	1%	13%	48%	38%	100%				
2.	Saya mampu bekerja sama dalam tim.	Frekuensi	0	0	14	60	36	110	4,19	4,17	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	41	240	180	461				
		Persentase	0%	0%	13%	55%	33%	100%				
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup sesuai bidang studi saya	Frekuensi	0	3	12	62	33	110	4,14	4,17	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	6	36	248	165	455				
		persentase	0%	3%	11%	56%	30%	100%				
4.	Saya mampu menerapkan teori yang dipelajari dalam praktik kerja.	Frekuensi	1	0	12	59	38	110	4,21	4,17	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	1	0	36	236	190	463				
		persentase	1%	0%	11%	54%	35%	100%				
5.	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.	Frekuensi	1	0	13	64	32	110	4,29	4,21	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	1	0	39	256	160	456				
		persentase	1%	0%	12%	58%	29%	100%				
6.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat.	Frekuensi	0	1	9	57	43	110	4,13	4,21	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	2	27	228	215	454				
		persentase	0%	1%	8%	52%	39%	100%				

No	Pernyataan	uraian	skala					Total	total	(Mean)	Kategori	
			1	2	3	4	5					
7.	Saya siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja.	Frekuensi	0	0	12	51	47	110	4,32	4,36	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	36	204	235	475				
		persentase	0	1%	11%	46%	43%	100%				
8.	Saya percaya diri untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.	Frekuensi	0	0	2	63	45	110	4,39	4,36	Sangat baik	Sangat baik
		Skor	0	0	6	252	225	483				
		persentase	0%	0%	2%	57%	47%	100%				

Berdasarkan tabel 4.5 pernyataan dengan nilai tertinggi pada pernyataan “saya percaya diri untuk memasuki dunia kerja setelah lulus” dengan nilai ³ mean 4,39 dan termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa yakin dan siap menghadapi dunia kerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan “saya mampu bekerja sama dengan tim” dengan nilai mean 4,19 dan ¹⁶⁴ tetap berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang merasa kemampuan kerja sama nya belum maksimal.

¹⁵⁸ 4.3 Analisis Data

1. Uji Validitas

³ Menurut Sugiyono (2019), uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat.

a. Hasil Validitas Variabel (X1)

Tabel 4.5 Self Efficacy (X1)

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Self Efficacy	X1.1	0.540	0.1874	Valid
	X1.2	0.537	0.1874	Valid
	X1.3	0.546	0.1874	Valid
	X1.4	0.628	0.1874	Valid
	X1.5	0.462	0.1874	Valid
	X1.6	0.518	0.1874	Valid
	X1.7	0.531	0.1874	Valid
	X1.8	0.436	0.1874	Valid

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* (X1.1 sampai dengan X1.10) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,1874. Nilai R hitung tertinggi terdapat pada item X1.4 yaitu sebesar 0,628, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X1.8 yaitu sebesar 0,2436. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka seluruh item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel *Self efficacy* layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya karena mampu mengukur aspek yang dimaksud.

b. Hasil Validitas Variabel (X2)

Tabel 4.6 Personal branding (X2)

Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
Personal branding	X2.1	0.568	0.1874	Valid
	X2.2	0.564	0.1874	Valid
	X2.3	0.531	0.1874	Valid
	X2.4	0.657	0.1874	Valid
	X2.5	0.496	0.1874	Valid
	X2.6	0.463	0.1874	Valid
	X2.7	0.692	0.1874	Valid

19	Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
44		X2.8	0.619	0.1874	Valid

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *personal branding* (X2.1 sampai dengan X2.10) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,1874. Nilai R hitung tertinggi terdapat pada item X2.7 yaitu sebesar 0,692, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X2.6 yaitu sebesar 0,463. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka seluruh item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel *personal branding* layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya juga.

c. Hasil Validitas Variabel (Y)

Tabel 4.7 *Job Readiness*

8	Variabel	item	R hitung	R table	keterangan
	<i>Job Readiness</i>	Y.1	0.568	0.1874	Valid
		Y.2	0.564	0.1874	Valid
		Y.3	0.531	0.1874	Valid
		Y.4	0.657	0.1874	Valid
		Y.5	0.496	0.1874	Valid
		Y.6	0.463	0.1874	Valid
		Y.7	0.692	0.1874	Valid
		Y.8	0.619	0.1874	Valid

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *jon readiness* yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (Y1 hingga Y10) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing item yang seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1874. Sebagai contoh, item Y1

memiliki nilai r hitung sebesar 0,568, item Y2 sebesar 0,564, dan seterusnya hingga item Y10 dengan nilai r hitung sebesar 0,619. Karena semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka setiap item mampu mengukur aspek yang dimaksud dalam variabel Kebahagiaan pegawai secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini layak dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya, karena telah terbukti memiliki validitas yang baik. Validitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar merefleksikan konsep *job readiness* yang hendak diukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengujian dilakukan menggunakan kuesioner dilakukan secara berulang. Suatu pernyataan dianggap reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas mengukur sejauh mana konsistensi jawaban dari responden pada pernyataan yang sama dapat dipertahankan. Menurut Ghazali (2016) dalam Diantanti et al., (2022), jika nilai Cronbach's alpha > 0.06 , maka butir kuesioner tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4.8 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbact Alpha	R table	Keterangan
Self efficacy (X1)	627	0.1874	Reable
Personal branding (X2)	708	0.1874	Reable
Job readiness (Y)	703	0.1874	Reable

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari olahan SPSS 26, terdapat dua variabel yang diuji, yaitu variabel *self efficacy* (X1), *personal branding* (X2), *job readiness* (Y). . Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *self efficacy* (X1) adalah 0,627, lalu variabel *personal branding* (X2) adalah 0,708 sedangkan untuk variabel *job readiness* (Y) adalah 0,703. Keduanya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1874. Sesuai dengan pendapat Ghazali (2016) dalam Diantanti et al. (2022), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner untuk ketiga variabel tersebut reliabel, yang berarti konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini. *Reliability* yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner

2

3. Uji normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono (2019) adalah pengujian untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting dilakukan karena banyak metode statistik parametris yang mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal.

15

11

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98018487
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.045
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, dan data layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4. Uji linearitas

Menurut Sugiyono (2019), Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak secara signifikan, dengan menggunakan teknik test for linearity pada perangkat lunak seperti SPSS. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*), di mana jika nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hubungan dinyatakan linier dan model

regresi dapat dilanjutkan, sedangkan jika lebih besar dari 0,05 maka hubungan tidak linier sehingga diperlukan penyesuaian analisis.

Tabel 4.10 Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X1	Between Groups	(Combined)	294.501	13	22.654	3.076 .001
		Linearity	174.255	1	174.255	23.66 4 .000
		Deviation from Linearity	120.246	12	10.021	1.361 .198
	Within Groups		706.917	96	7.364	
	Total		1001.418	109		

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Dari tabel ANOVA yang disajikan, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas X1 dan variabel terikat Y bersifat linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kedua tabel, komponen Linieritas memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05, yaitu 0,198. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan linear antara variabel bebas X1 dan variabel terikat Y terbukti signifikan secara statistic

Tabel 4.11 Uji Linearitas

			Sum	Mean		
			of	df	Square	F
			Squares			Sig.
TOTAL_Y	Between	(Combined	630.432	14	45.031	11.53
* TOTAL_X2	Groups					1
		Linearity	543.753	1	543.753	139.2
		Deviation	86.679	13	6.668	1.707
		from				
		Linearity				
	Within Groups		370.986	95	3.905	
	Total		1001.418	109		

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Dari tabel ANOVA yang disajikan, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas X2 dan variabel terikat Y bersifat linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kedua tabel, komponen Linieritas memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05, yaitu 0,072. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan linear antara variabel bebas X2 dan variabel terikat Y terbukti signifikan secara statistik.

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019), uji homoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu observasi ke observasi lain, di mana model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas atau varian residual yang konstan. Uji ini sering dilakukan dengan metode scatterplot residual atau uji Glejser pada SPSS, dengan kriteria keputusan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data

homoskedastis dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.773	1.638		2.914	.004
	TOTAL_X1	-.022	.045	-.048	-.479	.633
	TOTAL_X2	-.074	.039	-.190	-1.885	.062
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Dari tabel koefisien yang ditampilkan, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode regresi antara nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen Total X1 dan Total X2. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat gejala heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka tidak. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Total X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0.633, sedangkan variabel Total X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0.062. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, varians dari residual bersifat konstan atau homoskedastisitas terpenuhi. Hal ini berarti model regresi layak digunakan karena

134 salah satu asumsi klasik dalam regresi linear telah terpenuhi, sehingga estimasi koefisien regresi yang dihasilkan bersifat efisien dan tidak biasa.

18 6. Uji Regresi Linear Berganda

menurut Sugiyono (2019), Uji regresi linear berganda pada intinya adalah analisis 61 untuk mengetahui bagaimana satu variabel terikat (dependen) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (independen) secara simultan.

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.114	2.708		1.889	.062
	TOTAL_ X 1	.205	.075	.185	2.752	.007
	TOTAL_ X 2	.649	.065	.673	10.004	.000

13 a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan gambar diatas 7 persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,114 + 0,205 X_1 + 0,649 X_2$ Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 5,114 menunjukkan bahwa rata – rata job readiness 7 jika tidak ada variabel bebas bernilai 5,114, $X_1 = 0,205$ artinya job readiness akan 10 meningkat sebesar 0,205 satuan untuk setiap tambahan satu satuan self efficacy (X1). Jadi apabila self efficacy (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka job readiness akan meningkat sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. $X_2 = 0,649$ person branding 7 akan meningkat sebesar 0,649 satuan untuk setiap tambahan satu satuan personal branding (X2), Jadi apabila personal branding mengalami peningkatan 1 satuan, maka job readiness

akan meningkat sebesar 0,649 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa *self efficacy* (X1), *personal branding* (X2) meningkat maka akan diikuti peningkatan job readiness.

7. Uji koefisien Determinasi R Square

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari korelasi (R²). Koefisien ini disebut koefisien penentu. Koefisien determinasi (R²) merupakan besarnya sumbangsih atau kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen bisa menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.14 Uji koefisien Determinasi R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.565	1.999
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel Model Summary yang ditampilkan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,757, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (x) dengan variabel dependen (Y). Nilai R Square sebesar 0,573 mengindikasikan bahwa sebesar 57,3% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Sementara itu, sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai

Adjusted R Square sebesar 0,565 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model dan masih mencerminkan kekuatan hubungan yang cukup rendah. Adapun nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,999 mengindikasikan besar kesalahan standar dalam memprediksi nilai variabel dependen, yang semakin kecil nilainya berarti semakin baik model regresi dalam memprediksi data. Dengan demikian, model ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

8. Uji t

Uji-t menurut Sugiyono (2019) tidak secara eksplisit disebutkan dalam konteks rumus statistik, tetapi Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji-t (uji parsial) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam analisis regresi. Uji-t menguji signifikansi koefisien regresi parsial, dan hasilnya dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	5.114		1.889	.062
	TOTAL_X1	.205	.185	2.752	.007
	TOTAL_X2	.649	.673	10.004	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pengaruh self efficacy (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,752 dengan tingkat

signifikansi 0,007. Karena nilai signifikansi 0,007 jauh lebih kecil dari batas umum 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *self efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Job Readiness* Y. Dengan kata lain, perubahan pada *self efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Job readiness* Y. Sedangkan Variabel *Personal Branding* (X2), hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 10,004 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini jauh di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Personal Branding* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Job Readiness* Y. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *self efficacy* (X1), *personal branding* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job readiness* (Y) secara simultan dan parsial.

9. Uji F

Uji F menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) dalam suatu penelitian. Secara sederhana, Uji F bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.015	2	287.007	71.852	.000 ^b
	Residual	427.403	107	3.994		
	Total	1001.418	109			

113

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2026)

⁶² Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 71,852 dan ¹³ nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *self efficacy* (X1), *personal branding* ¹⁸² (X2) secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh terhadap *job readiness* (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri, dapat diketahui bahwa *self efficacy*, *personal branding*, dan *job readiness* mahasiswa berada pada kondisi yang cukup baik. Mahasiswa pada umumnya sudah memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, mampu mengenali potensi diri, serta mulai mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja. Selain itu, mahasiswa juga telah mampu membangun citra diri yang positif melalui kemampuan, sikap, maupun aktivitas yang mendukung pengembangan karier mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job readiness*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya sendiri, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki rasa percaya diri cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, *personal branding* juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap *job readiness*. Mahasiswa yang mampu menunjukkan kemampuan, membangun relasi, serta menciptakan citra diri yang baik akan lebih siap dalam menghadapi persaingan kerja. Kemampuan dalam memperkenalkan diri secara profesional menjadi salah satu faktor yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini juga menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *personal branding*. Mahasiswa yang percaya terhadap kemampuan dirinya akan

lebih mudah menunjukkan kualitas dan potensi yang dimiliki kepada orang lain. Kepercayaan diri tersebut membantu mahasiswa dalam membangun identitas diri yang lebih baik, baik di lingkungan akademik maupun profesional. Secara keseluruhan, *self efficacy* dan personal branding secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job readiness mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri. Dengan demikian, semakin baik tingkat kepercayaan diri dan kemampuan mahasiswa dalam membangun citra diri, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di paparkan penulis memberikan beberapa saran yang di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, antara lain :

1. Bagi mahasiswa akhir Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri diharapkan lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri tersebut bisa ditingkatkan dengan aktif mengikuti seminar, pelatihan, organisasi, maupun kegiatan lain yang dapat menambah pengalaman dan kemampuan sebelum memasuki dunia kerja. Mahasiswa juga perlu membangun citra diri yang baik atau personal branding yang positif. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjukkan sikap yang baik, kemampuan yang dimiliki, cara berkomunikasi yang sopan, serta menggunakan media sosial dengan bijak dan profesional agar dapat memberikan kesan positif kepada orang lain.

2. Bagi pihak Universitas Islam Indragiri, khususnya Program Studi Manajemen, diharapkan dapat lebih banyak mengadakan kegiatan yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa, seperti pelatihan kerja, seminar karier, pelatihan soft skill, dan simulasi wawancara kerja sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi dunia kerja setelah lulus.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang berkaitan dengan kesiapan kerja, seperti pengalaman organisasi, motivasi kerja, kemampuan komunikasi, atau kemampuan digital agar hasil penelitian berikutnya menjadi lebih lengkap dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253-266.
- Bandura, A. (2016). *Moral Disengagement: How People Do Harm and Live with* rth Publishers.
- Ghozali, I., & Hapsari, D. W. (2022). The Influence of Personal branding and Self-efficacy on Job readiness: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(4), 123-134.
- Indrawati, S., & Salim, U. (2020). The Role of Self-efficacy in Mediating the Effect of Personal branding on Job readiness. *Journal of Applied Management*, 18(2), 345-357.
- Johnson, K. L., & Nguyen, L. T. (2019). Building a Digital You: The Impact of Online Personal branding on Career Success. *Journal of Career Development*, 46(5), 543-556.
- Karunaratne, K., & Silva, P. D. (2021). The Mediating Role of Career Self-efficacy in the Relationship between Personal branding and Job Search Success. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 8(1), 78-95.
- Peters, T. (2018). *The Brand Called You: Revisited*. Fast Company.
- Santoso, H., & Zhang, D. (2023). Linking Personal branding to Job readiness: The Critical Role of Self-efficacy in University Students. *Journal of Education and Work*, 36(1), 45-60.
- Shepard, A., & Taylor, G. (2020). Career Self-efficacy as a Predictor of Job readiness in Recent Graduates. *Journal of Employment Counseling*, 57(3), 112-125.
- Sudibjo, N., & Suryanto, J. (2022). The Effect of Personal branding and Work Motivation on Job readiness with Self-efficacy as a Mediating Variable. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(5), 01-011.
- Wibowo, A., & Chang, C. Y. (2021). Developing Job readiness through Strengthened Personal branding and Self-Efficacy: A Study on Vocational School Students. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103591.
- Adolph, R. (2021). *Fakto Faktor Efikasi Diri Terhadap Kepatuhan Diet Cairan Yang Menjalani Hd*. 1-23.
- Andani, A. N., Oktaviani, M., & Mulyati, M. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap self-acceptance mahasiswa pendidikan kesejahteraan keluarga. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 8(1), 33.

- Ari Wibowo, E. R. 2023. (2021). analisa faktor-faktor personal branding terhadap kesiapan kerja mahasiswa stmik sinar nusantara surakarta. 08(04), 167–186.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka Maret 2023. Badan Pusat Statistik, 83.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141.
- Fitriyanto, A. (2020). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. 1–23.
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2018). Personal branding: Interdisciplinary systematic review and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02238>
- Hafizha, Z., & Anggraini, T. (2023). Pengaruh Personal branding Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Terhadap Digitalisasi Banking di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 470–479.
- Handayani, R. (2015). Personal branding Pustakawan Di Perpustakaan Pustakaloka, 7(1), 101–110.
- Harahap, J. Y., Hayati, R., & Yarshal, D. (2021). Pengaruh self efficacy dalam belajar pada mahasiswa melalui model pembelajaran diskusi kelompok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7828–7833.
- Hermawan, I., & Pd, M. (2019). Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method). Hidayatul Quran.
- Jari, Z. A., & Satwika, P. A. (2025). Work readiness among vocational high school students: Learning agility and perceived social support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 22(2), 115–126.
- Lestari, A. (2025). MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH PENELITIAN. *Metode Penelitian Pendidikan*, 19.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).
- Nisrina, T. N., Karyaningsih, R. R. P. D., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Berajah Journal*, 3(1), 75–86.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir

- jurusan manajemen feb unsrat manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 172–183.
- Rifa'i, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dan dinamika perilaku organisasi di perguruan tinggi*. Unisi Press.
- Rosyiana, I. (2020). *Innovative behavior at work: Tinjauan psikologi & implementasi di organisasi*. Deepublish.
- Sains, J., Aqilah, V., Presilawati, F., & Yusuf, Y. (2024). Pengaruh Personal branding , Soft Skill , dan Locus Of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Aceh Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) ditamatkan per-tahun 2022 , lulusan Diploma I / II / III tercatat sekitar 4 , 59 % , sedangkan pada. *Jurnal Sains Dan Ilmu Terapan*, 7(2), 257–266.
- Santosa, A. (2025). Pengaruh Penggunaan Media Sosial, Keterampilan Komunikasi Digital, dan Personal branding Terhadap Employability Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Management*, 5(1), 18.
- Setiawan, D. (2018). Strategi membangun personal branding dalam meningkatkan performance diri. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 4(1).
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. 2(2), 61–67.
- Syafrinadina. (2022). Strategi pengembangan kesiapan kerja (job readiness) mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi tantangan pasar kerja modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 115–126.
- Widyawati. (2021). Pengaruh efikasi diri dan strategi personal branding terhadap daya saing lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–58.

LAMPIRAN 1:

Saya Irma Yunita dengan NIM 101221010067 adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri yang sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan personl branding terhadap job readiness (studi kasus mahasiswa akhir prodi manajemen Universitas Islam Indragiri).

Kusioner ini bersifat rahasia dan hanya di gunakan untuk kepentingan akademik. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kusioner ini secara jujur dan sesuai dengan pengalaman dan pandangan pribadi. Atas partisipasinya, saya ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya.

A. Intruksi pengisian

1. Pilihlah jawaban pada kolom yang telah di sediakan sesuai dengan indikator yang tertera.
2. Setiap pertanyaan.pernyataan hanya dapat di pilih satu jawaban
3. Silahkan jawab yang paling sesuai dengan kondisi yang anda alami sesuai dengan indikator pada kolom tabel di bawah ini. Setiap pertanyaan/ Pernyataan di jawab menggunakan 5 pilihan jawaban berdasarkan skala likert, sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS)

Tidak setuju (ST)

Cukup setuju (CS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

No	pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Self Efficacy (X1)						
Yakin mampu menyelesaikan tugas menantang						
1.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas akademik yang sulit.					
2.	Saya percaya diri dapat mengerjakan tugas yang menantang.					
Percaya diri dalam menghadapi hambatan akademik						
3.	Saya percaya diri menghadapi kesulitan dalam belajar.					
4.	Saya mampu mencari cara untuk mengatasi kesulitan belajar.					
Tekun menyelesaikan tugas hingga selesai						
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sampai selesai					
6.	Saya berusaha mencari cara agar tugas dapat di selesaikan dengan baik.					
Mampu mengatasi berbagai rintangan						
7.	Saya yakin dapat mengatasi rintangan yang muncul dalam perkuliahan					
8.	saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam proses belajar					

No	pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Personal branding (X2)						
Keterampilan dan keahlian						
1.	Saya memiliki keterampilan yang dapat menjadi nilai tambah dalam dunia kerja					
2.	Saya terus mengembangkan keahlian yang saya miliki					
Kehadiran online						
3.	Saya memanfaatkan media sosial untuk menunjukan kemampuan saya					
4.	Saya menjaga citra diri yang positif di media sosial					
autentisitas						
5.	Saya menunjukan kepribadian saya secara jujur kepada orang lain.					
6.	Saya berusaha menjadi diri sendiri dalam membangun citra pribadi					
Jaringan dan koneksi						
7.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang yang saya kenal					
8.	Saya menjalin relasi dengan dosen, teman, dan profesional					

No	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
Job Readiness (Y)						
Keterampilan (skill)						
1.	Saya memiliki keterampilan yang di butuhkan dalam dunia kerja.					
2.	Saya mampu bekerja sama dalam tim.					
Pengetahuan (knowledge)						
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup sesuai bidang studi saya.					
4.	Saya mampu menerapkan teori yang di pelajari dalam praktik kerja					
Pemahaman (understanding)						
5.	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.					
6.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat					
Atribut pribadi (personal attributs)						
7.	Saya siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja					
8.	Saya percaya diri untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.					

C. Tabel tabulasi

no	usia	jenis kelamin	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1			3	4	4	3	4	5	5	4
2			5	5	5	5	5	5	5	5
3			5	5	5	5	5	5	5	5
4			5	5	5	5	5	5	5	5
5			5	4	3	5	5	5	5	5
6			4	3	5	5	4	4	3	5
7			4	4	4	4	4	4	4	4
8			4	4	4	4	5	5	4	4
9			4	4	4	5	4	5	3	3
10			4	4	4	4	4	4	5	4
11			5	5	5	5	5	5	5	5
12			3	4	4	4	4	4	4	4
13			5	4	5	5	5	5	4	4
14			4	4	5	5	5	5	4	4
15			5	4	4	5	5	4	4	4
16			5	4	5	5	5	5	5	4
17			3	3	4	4	5	4	3	4
18			4	4	4	4	4	4	4	4
19			5	4	4	4	4	4	4	4
20			4	4	5	4	4	4	4	4
21			4	3	4	5	5	4	5	5
22			4	5	4	5	4	4	5	5
23			3	4	4	5	4	4	4	4
24			4	4	5	5	4	4	4	4
25			5	5	4	1	3	5	3	5
26			4	4	5	4	5	5	5	5
27			5	4	4	4	4	5	4	4
28			4	3	4	4	4	4	4	3
29			4	4	4	4	5	4	4	4
30			4	3	5	3	5	4	4	4
31			3	4	3	4	4	4	4	4
32			3	5	5	5	4	4	4	5
33			4	4	4	4	4	4	4	4
34			3	3	3	3	4	4	4	4
35			4	4	4	4	5	4	4	5
36			5	5	5	4	4	4	4	4

no	usia	jenis kelamin	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
37			4	1	3	2	3	3	4	4
38			5	5	5	5	4	4	5	4
39			5	5	5	5	5	4	5	4
40			4	5	4	3	4	5	4	5
41			4	4	4	5	4	4	4	5
42			4	4	4	4	4	4	4	4
43			4	4	3	4	5	4	3	4
44			4	3	5	4	4	4	5	4
45			5	3	4	4	5	5	4	5
46			3	3	3	4	4	5	4	5
47			3	5	5	4	5	4	4	3
48			3	4	4	3	5	5	4	3
49			4	3	5	5	4	5	5	4
50			4	3	5	5	4	4	4	5
51			3	4	4	4	3	4	3	5
52			3	5	4	4	5	4	3	3
53			4	3	4	5	3	4	5	5
54			3	5	4	4	4	5	3	5
55			4	4	4	3	5	4	3	5
56			4	3	5	3	5	3	5	4
57			5	5	4	5	4	4	4	4
58			3	4	3	4	4	3	5	5
59			4	4	4	5	5	3	5	5
60			4	3	5	5	4	4	4	4
61			3	4	5	4	4	3	4	5
62			4	4	4	4	3	4	4	3
63			4	5	5	3	5	4	4	4
64			4	3	4	5	5	4	3	4
65			4	3	3	4	4	5	5	5
66			4	4	4	4	4	3	3	3
67			4	3	5	4	5	3	3	5
68			3	3	3	4	4	4	4	4
69			4	4	3	3	3	3	4	4
70			4	4	4	4	3	5	5	5
71			3	4	5	4	3	5	5	3
72			4	5	4	3	4	4	4	4
73			3	4	4	5	4	5	5	5

no	usia	jenis kelamin	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
74			3	4	4	5	5	5	4	4
75			4	4	5	5	4	4	4	5
76			5	4	4	5	4	5	5	4
77			4	4	4	4	5	4	4	4
78			5	5	4	4	4	5	4	4
79			4	4	4	4	5	5	5	4
80			4	5	4	5	4	4	5	4
81			5	4	4	5	5	4	4	5
82			5	5	4	4	5	5	5	5
83			4	4	4	4	4	4	4	3
84			4	4	4	5	5	5	5	5
85			4	5	5	5	4	4	5	5
86			4	5	4	5	5	4	4	4
87			3	4	5	5	5	4	4	4
88			5	5	5	5	4	5	5	5
89			5	4	4	4	4	4	4	4
90			4	4	5	5	5	5	4	4
91			4	4	4	4	4	4	4	4
92			4	4	4	5	5	4	4	4
93			4	4	4	5	4	4	4	4
94			4	4	4	5	4	4	4	5
95			4	5	4	4	5	4	3	3
96			4	5	4	4	5	4	4	4
97			4	3	3	4	4	5	5	5
98			4	4	4	5	4	5	5	4
99			4	3	4	4	4	4	4	3
100			4	5	5	5	5	5	5	5
101			4	4	4	4	4	4	4	4
102			4	4	4	5	5	5	4	4
103			4	4	5	5	5	5	4	4
104			4	4	5	5	5	4	4	4
105			4	4	5	4	5	5	3	4
106			4	3	4	4	5	4	3	4
107			4	4	4	4	4	4	4	4
108			4	4	4	5	5	4	4	4
109			5	4	4	4	4	5	4	4
110			4	4	5	5	5	4	4	5

No	Usia	Jenis Kelamin	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1			4	3	4	4	5	5	4	5
2			5	5	5	5	5	5	5	5
3			5	5	5	5	5	5	5	5
4			4	5	5	5	5	5	5	5
5			4	3	5	4	5	5	5	4
6			5	3	3	3	5	5	5	4
7			4	4	4	4	4	4	4	4
8			4	4	5	4	5	4	4	4
9			4	4	4	4	3	4	4	4
10			5	4	5	4	5	4	5	4
11			4	4	4	5	5	5	5	5
12			4	4	4	4	4	4	4	4
13			5	3	4	5	5	5	5	5
14			4	4	5	5	5	5	5	5
15			4	4	4	3	4	4	4	3
16			5	4	5	5	5	5	5	4
17			3	4	4	5	5	4	4	4
18			4	4	4	4	4	4	4	4
19			4	4	4	3	4	4	4	4
20			4	4	4	4	4	4	4	3
21			5	4	4	5	4	5	5	5
22			4	5	3	4	4	5	4	4
23			5	3	4	4	5	4	4	5
24			5	3	4	4	5	5	4	5
25			5	2	3	3	4	5	3	4
26			1	1	2	2	3	3	2	3
27			3	3	5	3	4	4	5	5
28			4	4	4	4	4	4	4	4
29			4	4	4	5	5	4	5	5
30			4	5	5	5	4	5	4	5
31			5	5	5	4	4	4	5	4
32			5	5	5	4	4	4	4	5
33			4	4	4	4	4	4	4	4
34			5	4	5	4	5	4	5	5
35			5	5	5	4	4	4	4	5
36			4	3	5	4	4	4	4	4
37			2	3	3	3	3	3	4	3

No	Usia	Jenis Kelamin	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
38			4	4	4	5	4	5	4	5
39			5	5	5	5	5	4	5	4
40			4	4	4	4	5	5	4	5
41			3	3	4	4	5	4	4	4
42			4	4	4	4	4	4	4	4
43			4	3	5	4	4	4	4	3
44			4	4	5	4	4	5	4	5
45			5	4	5	5	4	5	5	5
46			4	4	3	4	5	4	4	5
47			3	4	5	5	5	4	3	3
48			5	5	4	3	5	3	5	4
49			3	4	4	4	4	4	4	5
50			4	3	4	5	5	4	5	3
51			5	3	5	5	5	3	5	3
52			3	5	5	5	5	3	4	4
53			4	4	5	5	3	5	5	5
54			4	4	3	5	5	5	4	5
55			5	4	5	3	5	3	5	5
56			5	3	4	4	5	5	5	5
57			4	5	5	4	4	5	4	5
58			3	4	5	4	5	4	5	4
59			3	3	4	5	5	3	4	5
60			3	4	5	4	5	4	4	3
61			5	3	3	4	4	4	3	4
62			5	3	3	3	4	5	3	3
63			3	4	5	3	4	4	3	3
64			3	4	4	5	5	3	5	5
65			4	5	4	4	4	4	4	5
66			4	4	3	5	5	4	5	4
67			3	5	5	3	3	5	4	4
68			5	5	4	4	4	4	4	5
69			3	4	4	4	4	4	5	5
70			4	3	4	4	3	3	3	3
71			4	4	3	5	5	4	4	4
72			4	4	5	5	4	4	4	3
73			5	5	5	5	4	3	4	4
74			4	5	4	4	5	5	4	5

No	Usia	Jenis Kelamin	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
75			4	4	3	3	4	4	4	4
76			5	4	4	4	5	5	4	4
77			5	5	5	5	5	4	5	5
78			5	5	3	4	5	5	4	4
79			5	5	4	4	4	4	5	4
80			4	3	5	3	4	4	4	4
81			5	4	4	4	5	4	4	4
82			4	5	5	5	4	4	5	4
83			5	5	4	4	4	4	4	3
84			4	4	4	4	5	4	4	5
85			4	4	4	4	4	5	4	4
86			5	4	4	5	4	4	4	4
87			4	5	5	4	4	4	4	5
88			4	5	4	5	4	5	5	5
89			5	5	5	4	4	4	5	4
90			4	4	4	4	4	5	4	4
91			4	4	5	5	4	4	5	5
92			5	4	4	4	4	4	4	5
93			4	4	5	5	4	5	4	5
94			3	3	4	4	5	4	4	4
95			3	5	5	5	5	3	4	4
96			5	3	5	3	4	4	5	5
97			4	5	4	4	4	4	4	5
98			3	3	5	3	4	4	5	5
99			4	4	4	4	4	4	4	4
100			4	4	4	5	5	5	4	5
101			4	4	4	4	4	4	4	4
102			5	3	4	5	5	5	4	5
103			4	4	5	5	5	5	5	5
104			4	4	4	3	4	4	4	3
105			5	4	5	5	5	5	5	4
106			3	4	4	5	5	4	4	4
107			4	4	4	4	4	4	4	4
108			4	4	4	3	4	4	4	3
109			4	5	4	4	4	4	5	5
110			4	4	5	5	5	4	4	4

No	usia	Jenis kelamin	Y1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1			4	4	4	4	5	5	5	4
2			5	5	5	5	5	5	5	5
3			5	5	5	5	5	5	5	4
4			5	5	4	5	4	4	5	5
5			4	5	5	5	4	5	5	4
6			5	4	4	5	5	5	5	4
7			4	4	4	4	4	4	4	5
8			4	4	4	4	4	4	4	4
9			4	3	3	3	4	4	4	4
10			5	4	5	5	5	5	5	4
11			5	5	5	5	5	5	5	5
12			4	4	4	4	4	4	4	4
13			5	5	5	4	5	5	5	5
14			5	4	5	5	4	5	5	5
15			4	4	4	4	4	4	4	4
16			5	5	5	5	4	5	5	4
17			4	3	4	4	3	4	5	4
18			4	4	4	4	4	4	4	4
19			4	4	4	4	4	4	4	4
20			4	4	4	4	4	4	4	3
21			5	5	4	5	5	5	5	5
22			3	3	4	5	4	4	4	4
23			3	4	4	5	5	5	4	5
24			3	3	4	4	4	5	5	5
25			4	4	4	4	5	5	5	5
26			2	4	2	1	1	2	3	4
27			4	4	4	4	3	4	5	5
28			4	4	2	4	4	4	4	4
29			4	4	4	4	5	4	4	5
30			4	4	5	4	4	3	4	5
31			5	3	4	4	4	4	3	4
32			5	3	5	4	4	4	4	5
33			4	4	4	4	4	4	4	4
34			4	4	5	5	4	5	5	5
35			5	4	4	5	5	5	5	5
36			5	5	4	4	5	4	5	4
37			3	4	4	4	4	4	4	4

No	usia	Jenis kelamin	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
38			5	5	5	5	5	4	4	5
39			4	5	5	4	4	4	5	4
40			4	5	5	5	4	4	4	5
41			4	4	3	5	4	4	5	4
42			4	4	4	4	4	4	4	4
43			4	5	3	4	4	3	3	4
44			5	4	5	4	4	4	5	5
45			4	5	4	5	4	4	5	5
46			4	4	3	4	4	5	5	5
47			3	5	5	5	5	4	3	4
48			5	3	4	5	4	5	5	4
49			4	4	3	5	3	4	4	5
50			4	5	4	5	4	4	5	4
51			4	3	5	5	3	5	5	4
52			5	5	3	3	4	5	3	4
53			5	3	5	5	4	5	4	5
54			3	5	4	3	5	5	3	5
55			5	5	3	3	5	3	5	5
56			4	5	4	3	5	3	5	5
57			5	4	5	4	5	4	5	5
58			5	4	5	3	4	5	3	4
59			5	4	5	3	3	3	4	5
60			4	5	5	4	5	3	3	4
61			3	3	4	4	4	4	5	4
62			4	4	5	4	5	4	4	4
63			3	3	4	4	3	5	5	4
64			3	5	4	3	4	4	3	4
65			4	5	4	5	3	3	4	5
66			5	4	4	5	5	5	3	4
67			3	3	3	3	3	4	4	4
68			5	4	4	5	3	4	5	5
69			3	4	4	4	4	4	5	5
70			3	5	4	3	3	5	4	4
71			3	4	5	5	4	3	4	4
72			4	3	3	3	5	5	4	4
73			4	5	5	4	4	4	4	4
74			4	4	4	4	4	5	3	5

No	usia	Jenis kelamin	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
75			3	4	4	4	4	4	4	4
76			5	4	4	4	4	4	4	4
77			5	4	4	4	5	5	5	5
78			4	5	4	4	4	4	4	4
79			5	4	4	4	4	4	5	4
80			4	4	4	4	4	5	4	5
81			5	5	4	4	5	4	5	4
82			4	4	5	4	5	5	5	4
83			5	4	4	4	4	4	4	3
84			5	5	5	5	5	5	4	5
85			4	4	3	5	4	4	4	4
86			5	5	4	4	4	4	4	4
87			4	4	4	5	5	5	4	5
88			4	5	4	5	5	5	5	5
89			4	4	4	4	4	4	5	4
90			4	4	5	5	4	4	4	4
91			5	4	4	4	4	4	4	5
92			5	4	4	4	4	5	4	4
93			4	4	4	4	4	4	4	5
94			4	4	3	5	4	4	5	4
95			5	5	3	3	4	5	3	4
96			4	4	4	4	4	5	4	5
97			4	5	4	5	3	3	4	4
98			4	4	4	4	3	4	5	5
99			4	4	2	4	4	4	4	4
100			5	5	5	5	5	5	5	5
101			5	4	4	4	4	4	4	4
102			5	5	5	4	5	5	5	5
103			5	4	4	5	4	5	5	5
104			4	4	4	4	5	4	4	4
105			5	5	5	5	4	5	5	4
106			4	3	4	4	3	4	5	4
107			4	4	4	4	4	5	4	4
108			4	4	4	4	4	4	4	4
109			5	4	5	4	4	5	4	4
110			5	5	5	4	4	4	4	5

SKRIPSI Irma Yunita Manajemen.pdf

ORIGINALITY REPORT

47%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisi.ac.id Internet	1630 words — 10%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet	1293 words — 8%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet	222 words — 1%
4	repository.umsu.ac.id Internet	169 words — 1%
5	e-journal.poltek-kampar.ac.id Internet	134 words — 1%
6	www.scribd.com Internet	123 words — 1%
7	repository.ub.ac.id Internet	122 words — 1%
8	Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Crossref	102 words — 1%
9	eprints.walisongo.ac.id Internet	97 words — 1%
10	core.ac.uk Internet	93 words — 1%
11	repository.radenfatah.ac.id Internet	91 words — 1%

repository.uinsaizu.ac.id

12	Internet	91 words — 1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	87 words — 1 %
14	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	80 words — < 1 %
15	eprints.uny.ac.id Internet	80 words — < 1 %
16	lib.unnes.ac.id Internet	76 words — < 1 %
17	e-journal.iainsalatiga.ac.id Internet	71 words — < 1 %
18	repository.usni.ac.id Internet	71 words — < 1 %
19	repository.unifa.ac.id Internet	70 words — < 1 %
20	repository.ar-raniry.ac.id Internet	67 words — < 1 %
21	repository.unhas.ac.id Internet	64 words — < 1 %
22	Muhamad Ardan Sugito, Sitti Nurbaya, Idham Khalid. "Dampak Digitalisasi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026 Crossref	62 words — < 1 %
23	journal.yrpioku.com Internet	54 words — < 1 %
24	Seshi Ikrima Alfariza, Nurinaya Nurinaya, Sri Wahyuni. "Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Digital: Studi Kasus ATR/BPN KAB. Luwu Timur", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	52 words — < 1 %

25	ojs.selodangmayang.com Internet	50 words — < 1%
26	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	48 words — < 1%
27	jurnal.peradabanpublishing.com Internet	48 words — < 1%
28	repository.unissula.ac.id Internet	48 words — < 1%
29	repository.uir.ac.id Internet	47 words — < 1%
30	lantar.untar.ac.id Internet	45 words — < 1%
31	eprints.binadarma.ac.id Internet	43 words — < 1%
32	repository.upnjatim.ac.id Internet	43 words — < 1%
33	Nurul Octaviyanti Ginting, Zuhrina Aidha. "Pengaruh Shift Kerja dan Masa Kerja terhadap Keluhan Musculoskeletal Disorders (MSDs) pada Pekerja Pelayanan Teknik di PT. PLN Ulp Pancur Batu", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026 Crossref	42 words — < 1%
34	repository.upstegal.ac.id Internet	42 words — < 1%
35	eprints.radenfatah.ac.id Internet	41 words — < 1%
36	digilib.uin-suka.ac.id Internet	40 words — < 1%
37	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	40 words — < 1%
38	Rahmawati Rahmawati, Mulfi Sandi Yuda. "Pengaruh Kemasan Produk Dan Persepsi Nilai Terhadap Keputusan Pembelian Hand &	39 words — < 1%

Body Lotion Marina Pada Konsumen Generasi Z Di Kabupaten Sukabumi",
Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026

Crossref

-
- 39 idamaya.blogspot.com 39 words — < 1%
Internet
-
- 40 id.123dok.com 38 words — < 1%
Internet
-
- 41 repository.itbwigalumajang.ac.id 38 words — < 1%
Internet
-
- 42 Barnas Ripanggi, Mujito Mujito, Pujiyanto Pujiyanto. "PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PERSEDIAAN BARANG PADA PT.TOP BAKERY METRO PUSAT", Jurnal Mahasiswa Sistem Informasi (JMSI), 2023
Crossref
-
- 43 1library.net 34 words — < 1%
Internet
-
- 44 Mawar Mawar, Alamsjah Alamsjah, Amelia Rezki Septiani Amin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dividend Payout Ratio Pada PT Unilever Indonesia Tbk Periode 2020-2024", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
-
- 45 eprints.unimudasorong.ac.id 34 words — < 1%
Internet
-
- 46 eprints.umm.ac.id 33 words — < 1%
Internet
-
- 47 www.jurnalp4i.com 33 words — < 1%
Internet
-
- 48 repository.unbari.ac.id 32 words — < 1%
Internet
-
- 49 Suryawan Suryawan, Mayasari Mayasari. "Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026
Crossref
-
- 50 www.irjms.com

-
- 51 Billah, Muhamad Aniq. "Implementasi Model Pembelajaran Tahfiz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Rohmatillah Gebog Kudus", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest 28 words — < 1%
-
- 52 repositori.uma.ac.id
Internet 27 words — < 1%
-
- 53 repository.iainpare.ac.id
Internet 27 words — < 1%
-
- 54 Wahyono, Tri. "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Aparatus Sipil Negara (ASN) Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest 26 words — < 1%
-
- 55 Yuliani Karlina, Asep Kurniawan, Indah Umiyati. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT MELAKUKAN PENGGELAPAN PAJAK", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2021
Crossref 26 words — < 1%
-
- 56 eskripsi.usm.ac.id
Internet 26 words — < 1%
-
- 57 Komang Trisna Sari Dewi, Kadek Tirta Yasa, I Komang Gde Trisna Purwantara. "PENGARUH EFIKASI DIRI, MINAT KERJA, KEAKTIFAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE SATYA DHARMA", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2025
Crossref 25 words — < 1%
-
- 58 docobook.com
Internet 25 words — < 1%
-
- 59 manajemen.fe.um.ac.id
Internet 25 words — < 1%
-
- 60 repository.uinbanten.ac.id
Internet 25 words — < 1%
-
- 61 Amelia Utami Putri, Arniati Arniati, Sitti Marhumi. "Pengaruh Kualitas Produk dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan pada 24 words — < 1%

-
- 62 repository.widyamataram.ac.id 24 words — < 1%
Internet
-
- 63 Aprilia Icha Puspitasari, Artha Febriana, Aris Puji Purwatiningsih, Tito Aditya Perdana. "Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro", Jurnal EMT KITA, 2026 23 words — < 1%
Crossref
-
- 64 Erlyta Roshiatul Nurfauziah, Ikmal Mumtahaen, M. Kaharudin Yasin. "Pengaruh Non-Performing Financing (NPF) dan Beban Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Return on Asset (ROA)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 23 words — < 1%
Crossref
-
- 65 Lidya Adisti Ghaida Nur Khaliza, Yustika Maulani, Elizabeth T. Manurung. "Pengaruh Beban Umum dan Administrasi terhadap Laba Usaha pada PT Indofood", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 23 words — < 1%
Crossref
-
- 66 Adelia Nasya Andani, Maya Oktaviani, Mulyati Mulyati. "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Self-Acceptance Mahasiswa Pendidikan Kesejahteraan Keluarga", JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, 2023 22 words — < 1%
Crossref
-
- 67 issuu.com 22 words — < 1%
Internet
-
- 68 Faris Alfahad, Olivia Fachrunnisa. "Pengaruh Keterampilan Digital dan Project-Based Learning terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Peran Mediasi Soft Skills", ARZUSIN, 2026 21 words — < 1%
Crossref
-
- 69 Muhammad Akbar, Susi Hendriani, Fiona Fiona, Abd. Rasyid Syamsuri. "Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025 21 words — < 1%
Crossref
-
- 70 openjournal.unpam.ac.id 21 words — < 1%
Internet

71	skripsisipil.wordpress.com Internet	21 words — < 1%
72	Joel Glenn Bernadus, Uhud Darmawan Natsir, Rahmat Riwayat Abadi. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Quiet Quitting terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Wahana Megahputra Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	20 words — < 1%
73	Umiyati Kaimudin, William George M Louhenapessy, Geradin Rehatta. "The Influence of Second-hand Clothing Product Quality on Consumer Satisfaction at Mardika Market, Ambon City", JENDELA PENGETAHUAN, 2025 Crossref	20 words — < 1%
74	lib.ibs.ac.id Internet	20 words — < 1%
75	m.moam.info Internet	20 words — < 1%
76	manggalajournal.org Internet	20 words — < 1%
77	repository.upbatam.ac.id Internet	20 words — < 1%
78	Ratna Indriyani Indriyani, Rini Wijayaningsih, Soehardi Soehardi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021 Crossref	19 words — < 1%
79	eprints.instiperjogja.ac.id Internet	19 words — < 1%
80	Jumadil Solihin Abadi, M. Yemmardotillah. "Analisis Self-Efficacy Mahasiswa Departemen Ilmu Agama Islam Angkatan 2023 Universitas Negeri Padang", ALSYS, 2025 Crossref	18 words — < 1%
81	Salsabila Azky, Olievia Prabandini Mulyana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review", Innovative: Journal Of Social Science Research, 2024 Crossref	18 words — < 1%

82	docplayer.info Internet	18 words — < 1%
83	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet	18 words — < 1%
84	etheses.iainkediri.ac.id Internet	18 words — < 1%
85	repo.darmajaya.ac.id Internet	18 words — < 1%
86	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	18 words — < 1%
87	Farid Candra Dwi Putra, Bothy Dewandaru, Katherin Daniar. "Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kopi Kayuhan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	17 words — < 1%
88	Pernando Sitanggang, Ezra Karamang, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk dan Electronic Word of Mouth (EWom) terhadap Keputusan Pembelian pada Produk MS Glow (Survey Terhadap Generasi Z di Kota Bandung)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	17 words — < 1%
89	eprints.poltekkesjogja.ac.id Internet	17 words — < 1%
90	etd.umy.ac.id Internet	17 words — < 1%
91	Intan Kurnia Sari, Nur Endah Fajar Hidayah. "Pengaruh Keahlian Akuntansi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Swasta di Surakarta)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	16 words — < 1%
92	Rabiatul Adwia Syah, Tri Oldy Rotinsulu, Debby Ch. Rotinsulu. "PENGARUH KOMPETENSI,INDEPENDENSI,INTEGRITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS AUDIT APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH	16 words — < 1%

(APIP) INSPEKTORAT KOTA BITUNG DALAM PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH
(Studi Kasus Inspektorat) KOTA BITUNG", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN
KEUANGAN DAERAH, 2019

Crossref

-
- 93 Septian Adhi Nugroho, Herdhani Nafisa, Andriyant Diva Ramadhani, Rizky Ramadhan Aprian Aditama. "Pengalaman, Soft Skill, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Kota Surakarta", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 16 words — < 1%
Crossref
-
- 94 Sunarsih Sunarsih, Desvira Zain, Sulaiman Sulaiman. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa", Eksos, 2021 16 words — < 1%
Crossref
-
- 95 digilib.uinkhas.ac.id 16 words — < 1%
Internet
-
- 96 dirdosen.budiluhur.ac.id 16 words — < 1%
Internet
-
- 97 e-journal.unmas.ac.id 16 words — < 1%
Internet
-
- 98 johannessimatupang.wordpress.com 16 words — < 1%
Internet
-
- 99 repository.usbypkp.ac.id 16 words — < 1%
Internet
-
- 100 Julian Brilliant Saecar, Aam Rachmat Mulyana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. XYZ", Jurnal EMT KITA, 2025 15 words — < 1%
Crossref
-
- 101 Sejahtera, Debby Nirma Sari. "Burnout Berbasis Beban Kerja Yang Dimoderasi Variabel Emphatical Leadership dan Religious Coping di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Bawang, Batang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 15 words — < 1%
ProQuest
-
- 102 Yulia Rahma Wati, Ery Baskoro. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2021 15 words — < 1%

- | | | |
|-------|--|-----------------|
| 103 | archive.umsida.ac.id
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 104 | repository.poltekkes-kdi.ac.id
<small>Internet</small> | 15 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 105 | <p>P.D.A. Putri, I.B.K. Suarmaja. "Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Selama Magang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Undiksha", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026</p> <small>Crossref</small> | 14 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 106 | <p>Utami, Yuli Hana Puji. "Pengaruh Wisata Religi Terhadap Penguatan Spiritual dan Pemahaman Keislaman Bagi Siswa MTs di Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)</p> <small>ProQuest</small> | 14 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 107 | <p>Amri, Irwan. "Pengaruh Capping Price dan Penerapan DMO Batubara Terhadap Profitabilitas Dengan Mediasi Good Corporate Governance Pada Perusahaan Tambang di Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024</p> <small>ProQuest</small> | 13 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 108 | <p>Arifin, Joko. "Pengaruh Program Kewirausahaan Digital dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Pembentukan Karakter Kewirausahaan Siswa SMK Negeri 1 Kaligondang.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)</p> <small>ProQuest</small> | 13 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 109 | <p>Dewi Lestari, Daniel Arsa, Tania Rahmadesia. "Pengaruh Kualitas Website Perpustakaan Universitas Jambi Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode WebQEM", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2024</p> <small>Crossref</small> | 13 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 110 | <p>Idris Gatot Subroto, Samsuddin Samsuddin. "Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Teluk Melano Kabupaten Kayong Utara", Jurnal Produktivitas, 2021</p> <small>Crossref</small> | 13 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 111 | <p>Kusumaningrum, Anita. "Emotional Stability Sebagai Pemediasi Dalam Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Professional Self</p> | 13 words — < 1% |

-
- 112 Salasiah Dan Eli Ampung. "PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN SANGATTA SELATAN KABUPATEN KUTAI TIMUR", DEDIKASI, 2020
Crossref 13 words — < 1%
-
- 113 Yayang Muzdalifa, Hasbiana Dalimunthe. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial pada Perumda Air Minum Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024
Crossref 13 words — < 1%
-
- 114 etd.iain-padangsidimpuan.ac.id
Internet 13 words — < 1%
-
- 115 jurnal.sttkd.ac.id
Internet 13 words — < 1%
-
- 116 repository.teknokrat.ac.id
Internet 13 words — < 1%
-
- 117 Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020
Publications 12 words — < 1%
-
- 118 I Dewa Gede Raja Wijaya Kusuma, Ida Bagus Alit Arta Wiguna, Ni Putu Eka Widiary, Teguh Karyasa et al. "Seni Sebagai Media Konseling: Integrasi Pembelajaran Seni Budaya dan Bimbingan Konseling dalam Pengembanagan Karakter Siswa", Widya Sundaram : Jurnal Pendidikan Seni Dan Budaya, 2025
Crossref 12 words — < 1%
-
- 119 Misti Hariasih. "Click, Trust, Buy: How Digital Signals Override Rationality in Student E-Commerce Choices on Shopee", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2026
Crossref 12 words — < 1%
-
- 120 Pandini, Dwi Intan. "Determinan Loyalitas Pelanggan Pada Produk PT. Unilever Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi di 12 words — < 1%

Tengah Isu Boikot (Studi Kasus Pada Pelanggan Muslim Wilayah Barlingmascakeb).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

ProQuest

-
- 121 digilibadmin.unismuh.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 122 doku.pub 12 words — < 1%
Internet
-
- 123 ejournal.indo-intellectual.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 124 jurnal.stkipbima.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 125 repositori.ukdc.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 126 repository.stei.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 127 Ardiansyah Akbar, Theresia Pradiani, Agus Rahman. "PENGARUH KANAL YOUTUBE GAMING MELALUI PERSONAL BRANDING TERHADAP PENINGKATAN BRAND AWARENESS INDUSTRI E-SPORT PADA ANGGOTA IESPA MALANG RAYA", Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2023
Crossref
-
- 128 Faudzya Azzahra, M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, Irwan Abdullah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026
Crossref
-
- 129 Rachman, Riyadi. "Internalisasi Nilai Budaya Jawa Dalam Pembentukan Karakter Gotong Royong, Disiplin, Kesederhanaan, Dan Rendah Hati di Mi Ma'Arif 02 Bajing Kulon, Kroya, Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest
-
- 130 Rizki Putri Amelia, Reflianto Reflianto, Murni Astuti, Indra Saputra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Salon Andesya Studio Bukittinggi", TSAQOFAH, 2025
Crossref

131	multiplier.upstegal.ac.id Internet	11 words — < 1%
132	repository.uinsu.ac.id Internet	11 words — < 1%
133	Aulia, Reza. "Pengaruh Glass Ceiling Dan Self Efficacy Terhadap Women Career Advancement Dengan Social Support Sebagai Variabel Moderating", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	10 words — < 1%
134	Evi Tri Utami, M. Najib Kasim, Muhammad Akib. "Pengaruh Social Media Marketing dan Influencer Terhadap Minat Beli Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Aplikasi Tiktok", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	10 words — < 1%
135	Mayumi Mayumi, Mohamad Fikriyanto H. Kilo, Sabir Sabir. "HUBUNGAN DUKUNGAN TEMAN SEBAYA DAN SELF CONFIDENCE DENGAN PROKRASTINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI DI UNIVERSITAS WIDYA NUSANTARA", Jurnal Kesehatan Tambusai, 2026 Crossref	10 words — < 1%
136	Tuty Novelindah Purba, Susi Sihombing, Lulu Silalahi, Wita Sinaga et al. "Analisis Kemampuan Self-Efficacy Siswa pada Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw", Journal of Education and Instruction (JOEI), 2021 Crossref	10 words — < 1%
137	blog-sarjana.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
138	ejournal.lppnusanantara.com Internet	10 words — < 1%
139	ojs.kalbis.ac.id Internet	10 words — < 1%
140	uisi-repository.sgp1.cdn.digitaloceanspaces.com Internet	10 words — < 1%
141	Irma, Wardayani. "Pengaruh Financial Literacy Terhadap Pengelolaan Keuangan Karyawan Matahari Medan Mall Dengan Pendapatan Tetap", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	9 words — < 1%

142	Japar, Abdul. "Tanggung Jawab Notaris Terhadap Keterlambatan Pendaftaran Akta Jaminan Fidusia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	9 words — < 1%
143	Marudin, Eko. "On the job Training, Pengalaman, dan Kinerja Personil Kepolisian Direktorat Kriminal Umum Polda Jateng", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 ProQuest	9 words — < 1%
144	Mega Dewi Astuti, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang. "PENGARUH MINAT KERJA, EFIKASI DIRI DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA MANAJEMEN ANGKATAN 2019 DI FEB UNSRAT MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Crossref	9 words — < 1%
145	Vionalita Dheanisa, Dewi Andriani, Rifdah Abadiyah. "Pengaruh Kompetensi, Soft Skill, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2026 Crossref	9 words — < 1%
146	journal.stieamkop.ac.id Internet	9 words — < 1%
147	mathjournal.unram.ac.id Internet	9 words — < 1%
148	ojs.ideanusa.com Internet	9 words — < 1%
149	ojs.unpkediri.ac.id Internet	9 words — < 1%
150	repositori.umrah.ac.id Internet	9 words — < 1%
151	repository.uhn.ac.id Internet	9 words — < 1%
152	repository.unib.ac.id Internet	9 words — < 1%

153	stiehas.ac.id Internet	9 words — < 1%
154	www.jer.or.id Internet	9 words — < 1%
155	123dok.com Internet	8 words — < 1%
156	Afik Gusdiansyah, Janusi Waliamin, Sintia Safrianti. "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Locus of Control terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	8 words — < 1%
157	Amellia Nurhaliza, Siti Alhamra Salqaura, Indawati Lestari. "Analisis Komparasi Efektivitas Digital Marketing Tiktok dan Instagram pada UMKM Preloved Hcneyed", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
158	Desnicera Laia, Perlindungan F. Hulu, Serniati Zebua, Tiarni Duha. "Pengaruh Financial Technology Terhadap Perkembangan UMKM di Kelurahan Pasar Kecamatan Gunungsitoli", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025 Crossref	8 words — < 1%
159	INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF PAJAK PEMBEBASAN DENDA ATAS TUNGGAHAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPATUHANWAJIB PAJAK PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SULAWESI SELATAN SEBELUM DAN SESUDAH PEMBERIAN INSENTIF PAJAK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Crossref	8 words — < 1%
160	Jubaedah, Jubaedah. "Pengaruh Pembiasaan Dan Keaktifan Belajar Pendidikan Agama Islam Terhadap Religiusitas Siswa SMK Negeri Se-Cilacap Timur", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 ProQuest	8 words — < 1%
161	Miftahul Jannah Binti Engi, Melizubaida Mahmud, Fatmawaty Damiti, Rizan Mahmud, Cristian Polamolo. "Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Alumni Pendidikan Ekonomi: Studi Pada Lulusan Universitas Negeri Gorontalo", Jurnal Kependidikan, 2026 Crossref	8 words — < 1%

162	Sri Widoretno, Nurjanah Nurjanah, Annisa Nurlaily. "Edukasi Desain Plumbing Masjid Modern Ramah Lingkungan dalam Penghematan Air Wudhu", Kontribusi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2025 Crossref	8 words — < 1%
163	Zsulkifli Zsulkifli, Andi Jam'an, Sitti Nurbaya. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Enrekang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
164	anzdoc.com Internet	8 words — < 1%
165	bukapintu.co Internet	8 words — < 1%
166	etd.uinsyahada.ac.id Internet	8 words — < 1%
167	hasbyeducation.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
168	jurnaldikbud.kemdikbud.go.id Internet	8 words — < 1%
169	media.neliti.com Internet	8 words — < 1%
170	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet	8 words — < 1%
171	rama.unimal.ac.id Internet	8 words — < 1%
172	repository-penerbitlitnus.co.id Internet	8 words — < 1%
173	repository.lp4mstikeskhg.org Internet	8 words — < 1%
174	repository.unibos.ac.id Internet	8 words — < 1%
175	repository.unpar.ac.id	

8 words — < 1%

176 repository.usd.ac.id
Internet

8 words — < 1%

177 sipenmaru.uui.ac.id
Internet

8 words — < 1%

178 snkpk.fkip.uns.ac.id
Internet

8 words — < 1%

179 zsharfina.wordpress.com
Internet

8 words — < 1%

180 Ainil Fhadilah, Lina Ade Chusmita. "Pengaruh Pelayanan di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kepuasan Nasabah pada Pegadaian Syariah Kampung Solok Kabupaten Bungo.", ISTIKHLAF: Jurnal Ekonomi, Perbankan dan Manajemen Syariah, 2024
Crossref

7 words — < 1%

181 Biller Panjaitan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat", Jurnal Soshum Insentif, 2019
Crossref

7 words — < 1%

182 Kasriah Kasriah, Anggriani Profita, Dharma Widada. "ANALISIS PENGARUH KUALITAS SISTEM ONLINE SINGLE SUBMISSION (OSS) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", ARIKA, 2022
Crossref

7 words — < 1%

183 Lucia Hartiningtyas Mardiyasari, Indarto Indarto. "MODEL PENGUATAN KESIAPAN KERJA LULUSAN (Studi Pada BBPLK Semarang)", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2017
Crossref

7 words — < 1%

184 Ni Wayan Rahayu Pradnyawati Putri, Nyoman Sugihartini. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Lulusan SMK: Systematic Literature Review Menggunakan PRISMA 2020", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026
Crossref

7 words — < 1%

185 Selpiana, Claudia Tabitha Panjaitan, Adika Sanjaya, Nela Permata Sari Lubis, Muhammad Alhasymi Matondang. "Pengaruh Kualitas Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera Utara", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2026

7 words — < 1%

- 186 Ahmad Abdun Salam, Dwi Setyo Pratiwi. "The Role of Career Self-Efficacy (CSE) and Organizational Experience on Career Readiness: A Quantitative Study among Islamic Education Management", Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam, 2026
Crossref 6 words — < 1%
- 187 Ariestya Putri Pambajeng, Sumartik Sumartik, Herlinda Maya Kumala. "Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Crossref 6 words — < 1%
- 188 Frida Chairunnisa Aulia, Rosiana Nur Imallah, Noor Ariyani Rokhmah. "Hubungan self-efficacy dengan kepatuhan perawat dalam penerapan prinsip tujuh benar pemberian obat", JOURNAL OF Qualitative Health Research & Case Studies Reports, 2026
Crossref 6 words — < 1%
- 189 Joan Jeane Ribca Mamentu, Olivia S. Nelwan, Greis M. Sendow. "PENGARUH SELF EFFICACY, SOFT SKILL, SELF ESTEEM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE FEB UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref 6 words — < 1%
- 190 Riki Ramadhani, Sudarman Sudarman, Riyo Riyadi. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref 6 words — < 1%
- 191 Rizka Hasani, Iskandar Ali Alam. "Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Bandar Lampung", eCo-Buss, 2025
Crossref 6 words — < 1%
- 192 jurnalpeka.blogspot.com
Internet 6 words — < 1%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY

ON

EXCLUDE MATCHES

OFF