

Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

Ignatius Haryogo Setyonugroho¹⁾, Nadia Natasya²⁾, Gabriel Randy Bagas Wicaksono³⁾, Ferrynela Purbo Laksono⁴⁾

¹²³⁴Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma

email: ignatiusharyo44@gmail.com

In the digital era, it is important for students to prepare for their future careers. Career development or preparation can be through seminars, webinars, educational videos from influencers, work readiness training workshops and even from within the students themselves. The purpose of this study is to analyze the effect of self-efficacy and intrinsic motivation on the work readiness of students at Sanata Dharma University. The author uses multiple regression as an analysis technique (SPSS 25 software). The method of determining the sample with purposive sampling with data collection methods using online questionnaire distribution using google form. The research sample was 113 students. The conclusion of the study is that self-efficacy and intrinsic motivation in students have a positive influence on the work readiness of Sanata Dharma University students. The greater the level of self-efficacy and intrinsic motivation in students, the greater the level of work readiness of Sanata Dharma University Yogyakarta students.

Keywords: Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik, Kesiapan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Di era digital penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan karirnya di masa depan. Mengingat data yang dipublikasikan oleh BPS bahwa tingkat pengangguran bila di bandingkan dengan pasar tenaga kerja pada Februari 2025 adalah 70,6% meningkat dari tahun sebelumnya pada periode yang sama Adalah 69,8%. Hal ini dapat menyebabkan perlunya seorang individu terlebih mahasiswa mempersiapkan diri dalam bekerja. Pengembangan atau mempersiapkan kerja dapat dengan meningkatkan pengetahuan melalui seminar, webinar, video edukasi dari *influencer*, *workshop* pelatihan kesiapan kerja bahkan dari dalam diri mahasiswa itu sendiri. Berbagai penelitian telah melihat pentingnya kesiapan karir. Dalam penelitian (Slandia, Alexander, Ahmad, Rahelina, Esty, dan Almastoni, 2024) menyatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapannya memasuki pasar tenaga kerja. Maka dari itu kami mengambil dari sudut pandang efikasi diri dan motivasi intrinsik dengan membuat penelitian yang

menarik mengenai “Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”.

Salah satu unsur pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari adalah efikasi diri. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat efikasi diri seseorang mempengaruhi keputusannya tentang apa yang akan dilakukannya untuk mencapai tujuannya serta kemampuan mereka untuk memprediksi berbagai keadaan yang mungkin terjadi. Efikasi diri adalah ketika seseorang yang memiliki kepercayaan diri dan kemampuan untuk mengatasi berbagai situasi hidup (Fauziati et al., 2022; Irwan, 2022; Prasetyo, 2019; Yuliyani et al., 2017). Menurut penelitian (Gizka, Sahat, dan Yanto, 2023) terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja. Efikasi diri dapat mempengaruhi motivasi, usaha, dan hasil individu dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks mempersiapkan mahasiswa untuk bekerja, efikasi diri dapat mempengaruhi kemampuan mahasiswa menghadapi kesulitan dan persaingan di dunia kerja.

Motivasi adalah proses untuk mencapai tujuan tertentu. Banyak peneliti yang secara khusus mendefinisikan motivasi, diantaranya Schiffman & Kanuk (2001) berpendapat mengenai motivasi, dimana: *“motivation can be portrayed as the driving drive inside people that induces them to activity”*. Menurut Herzberg dalam Miner (2005), ada dua jenis motivasi mendorong orang untuk berusaha mencapai kepuasan diri. Dua faktor itu disebutnya faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik mendorong seseorang dari luar untuk mencapai kepuasan, seperti hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Di sisi lain, faktor intrinsik mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, seperti pencapaian, pengakuan, dan kemajuan dalam tingkat kehidupan. Tentunya sebagai mahasiswa harus mempunyai motivasi intrinsik agar mendorong kesiapan kerja dari dalam diri mereka dalam dunia pekerjaan. Semakin tinggi motivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja maka persiapan kerja mahasiswa tersebut akan semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah motivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja maka persiapan kerja mahasiswa tersebut akan semakin rendah.

Dalam konteks kesiapan kerja, efikasi diri dan motivasi intrinsik ini dapat mendorong untuk membentuk kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri. Efikasi diri sebagai bentuk pemikiran mahasiswa dalam memahami berbagai risiko ketika mengambil keputusan dalam dirinya, sedangkan motivasi intrinsik sebagai bentuk dorongan belajar mahasiswa. Bagi kami sangatlah penting untuk menganalisa bentuk simpati mahasiswa terhadap persiapan diri mereka. Mahasiswa bermotivasi dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi memungkinkan akan lebih siap dan yakin dalam persiapan kerja mereka di masa yang akan datang.

2. KAJIAN LITERATUR

a. Efikasi diri

Efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai situasi dalam hidup (Irwan, 2022; Fauziati et al., 2022; Prasetyo, 2019; Yuliyani et al., 2017). Efikasi diri adalah suatu kondisi bahwa orang percaya jika prosedurnya itu mudah atau sulit untuk dilakukan memahami berbagai resiko atau kendala yang terjadi apabila mengambil tindakan tersebut (Ajzen, 2008). Selain itu, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husna & Budiman, 2018). Setiap bagian dari efikasi diri sekaligus dapat meningkatkan kesiapan kerja dan menjadi modal utama bagi peserta didik untuk memasuki lingkungan kerja. Orang yang memiliki efikasi diri yang rendah hal ini akan membuat seseorang dengan mudah menyerah ketika rintangan menghadapi karena kurangnya pengalaman untuk membantunya memecahkan hambatan tersebut (Wiharja et al., 2020).

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang merangsang atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas secara sadar. (Bangun, 2012). Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, dalam hal ini mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja (Syaodih 2009:61). Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk berperilaku tertentu. Hal ini dapat berupa sesuatu yang diberikan, seperti motif, atau sesuatu yang diminta, seperti dorongan hati. Motivasi merupakan suatu penuntun dalam arti mengarahkan tingkah laku menuju tujuan yang diinginkan, namun dapat juga berfungsi sebagai dorongan, pendorong tingkah laku seseorang. Tingkat motivasi mempengaruhi seberapa cepat kemajuan pekerjaan. (Luthfi & Ahmad, 2020). Indikatornya ada empat: 1) Keinginan dan minat memasuki dunia kerja; 2) Harapan dan cita-cita. 3) Tekanan dan Pergerakan Lingkungan 4) Persyaratan fisik dan harga diri (Syaodih 2009:61).

c. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, yang mengandung arti bahwa seseorang bertindak tanpa mempertimbangkan dorongan hati atau kondisi eksternal lainnya (Maslow, 1965). Motivasi intrinsik merupakan tujuan aktif atau fungsional yang tidak memerlukan inspirasi dari luar karena setiap manusia mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu (A.M Sardiman, 2014). Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kemampuan seseorang untuk meningkatkan kemampuan sehingga berkinerja lebih baik.

Dorongan intrinsik individu dapat berbentuk tugas, pengakuan, atau kemajuan (Byron & Khazanchy, 2012). Sedangkan menurut (Uno, 2011) Motivasi intrinsik adalah suatu kekuatan dalam diri seseorang yang timbul dari dalam dan sesuai dengan kebutuhannya; kemunculannya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena sudah ada dalam diri individu. Motivasi intrinsik dibentuk oleh keinginan-keinginan alami yang muncul dari dalam diri sehingga menimbulkan semangat untuk menggerakkan seseorang melakukan sesuatu guna mencapai kepuasan atau suatu tujuan. Karena manusia mempunyai keinginan bawaan untuk mencapai sesuatu, maka motivasi intrinsik dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan. Untuk mengalami kesenangan yang luar biasa (Vallerand, et.al., 1992).

d. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah seluruh kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Stevani, 2015). Sedangkan disisi lain menurut Gunawan (Purnama dan Suryani, 2017: 351) kesiapan kerja merupakan faktor penting bagi dunia industri untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, persiapan kerja merupakan faktor penting bagi industri dan dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja kelas menengah profesional yang mampu bekerja sesuai bidang kemampuannya. Menurut Brady, Kesiapan kerja menekankan pada karakteristik pribadi, seperti tingkah laku siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang diperlukan, yang dimana Jenis motivasi kerja dan mekanisme pertahanan yang diperlukan artinya mendapatkan pekerjaan tetap pada suatu pekerjaan setelah seseorang mendapatkannya (Wijayanti, 2014). biasanya mencakup keterampilan dasar yang berkaitan dengan posisi tersebut. Kesiapan kerja Ciri-ciri orang yang dianggap siap kerja antara lain adalah kemampuan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang logis dan menyeluruh, sikap kritis, serta kemampuan mudah beradaptasi dengan lingkungan sehingga dapat bekerja secara kooperatif, mempunyai kendali terhadap diri sendiri, dan kemajuan di bidangnya (Fitriyanto dalam Sulistyarini, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu efikasi diri. Bandura dalam Feist (2017: 157) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kendali atas fungsi dirinya sendiri dan kejadian di lingkungannya.

e. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan singkat mengenai tentang fenomena, perilaku, atau keadaan tertentu yang telah atau akan terjadi (Kuncoro, 2013:59). Banyak faktor yang mempengaruhi

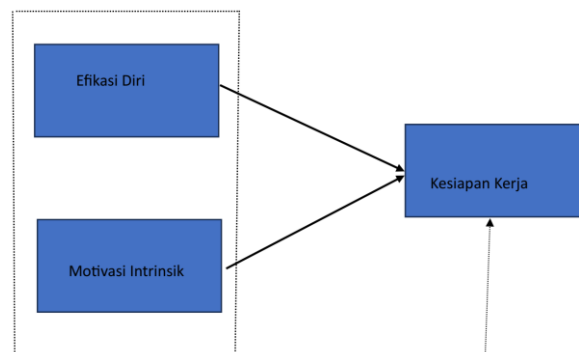
kesiapan kerja mahasiswa. Peneliti mengambil dua faktor, yaitu efikasi diri dan motivasi intrinsik. Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

1. Efikasi Diri adalah kemampuan dan kepercayaan diri seseorang untuk mengatasi berbagai situasi dalam hidup (Fauziati et al., 2022; Irwan, 2022; Prasetyo, 2019; Yuliyani et al., 2017). Mahasiswa yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan (*self-ability*) akan mempengaruhi seberapa siap mereka menghadapi dunia kerja. Efikasi diri sebagai faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap situasi kerja, seperti kemauan menghadapi tantangan, kepercayaan diri saat mengambil keputusan, dan kemampuan menahan tekanan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulan sementara yang dapat diambil yaitu:

H1: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

2. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang menjadi aktif, tidak perlu mendapat inspirasi dari luar, karena setiap orang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi upaya seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik (A.M Sardiman, 2014). Siswa yang merasakan kegembiraan dan kepuasan pribadi setelah menyelesaikan pekerjaan atau proyeknya akan lebih siap memasuki dunia kerja. Motivasi intrinsik diperkirakan mempengaruhi tingkat energi, konsentrasi, dan ketekunan seseorang dalam bekerja, yang dapat meningkatkan keinginan untuk melakukan aktivitas yang kompleks dan beragam. Berdasarkan penjelasan di atas, kesimpulan sementara yang dapat diambil yaitu:

H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.



—————→ = Pengaruh secara parsial
 - - - - - → = Pengaruh secara simultan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Menurut Kuncoro (2013: 12), penelitian deskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status topik penelitian saat ini. Penelitian deskriptif yang dilakukan penulis menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Metode ini digunakan untuk pengumpulan informasi dengan menyusun daftar-daftar pertanyaan yang diajukan kepada mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi keadaan (naik atau turunnya) suatu variabel terikat ketika dua atau lebih variabel bebas dijadikan indikator. Analisis ini melibatkan dua atau lebih variabel bebas: variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1 dan X2).

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Ramadia, 2020). Sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang sudah berkuliah lebih dari 1 tahun.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampel yang dipilih adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:138) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan khusus sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 113 orang mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

4. HASIL DAN DISKUSI

Data penelitian ini reliabel dan valid. Keseluruhan instrument yang digunakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel dengan $df = 113-2$, dan *degree of freedom* 5% yaitu 0,1848, serta korelasi setiap skor item pernyataan terhadap total skor item

pernyataan menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi indikatornya bisa menjelaskan kelima variabel tersebut. Keseluruhan variabel reliabel. Variabel penelitian mempunyai koefisien alpha (α) yang cukup dan dapat diandalkan, dibuktikan dengan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Artinya keseluruhan variabel tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Variabel ini telah dinyatakan layak untuk analisis regresi. Berdasarkan temuan pengujian data penelitian ini, *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,076, dan nilai *Asymp.sig* sebesar 0,119. Berdasarkan penentuan nilai *Asymp.sig* harus dibagi dua sehingga menghasilkan $0,119/2 = 0,0595$ maka nilai tingkat signifikan dibagi dua menghasilkan 0,025. Hasilnya menunjukkan $0,0595 > 0,025$, menunjukkan bahwa sebaran data residu normal. Hasil uji multikolinearitas pada data penelitian ini menunjukkan nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* tidak $< 0,1$. Artinya tidak ada hubungan antar variabel independen dalam penelitian ini atau tidak mempunyai hubungan satu sama lain. Oleh karena itu, model regresinya tidak multikolinear.

Uji F

Tabel 1. Uji F

	Sum of		Mean		
	Squares	df	Square	F	Sig
Regression	226,104	2	113,052	64,442	0,00
Residual	192,975	110	1,754		
Total	419,080	112			

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 64,442 lebih besar dari nilai f pada tabel sebesar 3,08, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ maka variabel *self-efisiensi* dan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan fit dengan pengukurannya. Artinya secara hasil uji ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Sebagaimana dalam konteks penelitian ini variabel independennya adalah efikasi diri dan juga motivasi intrinsik, sedangkan variabel dependennya adalah kesiapan kerja. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa efikasi diri dan motivasi intrinsik, secara bersama dapat mempengaruhi kesiapan kerja.

Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig
	B	Std. Error	Beta	Coefficient		
Constant	3,856	1,224			3,149	0,002
Efikasi						
Diri	0,382	0,071	0,416		5,345	0,000
Motivasi						
Intrinsik	0,420	0,078	0,416		5,373	0,000

Sumber: data diolah 2024

1. Pengujian H1: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

Dengan nilai signifikansi 0,000, variabel Efikasi Diri memiliki nilai t hitung 5,345. Nilai signifikansi ini lebih rendah dari batas signifikansi, yaitu 0,05. Selain itu, karena nilai koefisiennya bernilai positif, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa diterima. Ini berarti bahwa jika Efikasi Diri Mahasiswa meningkat, Kesiapan Kerja Mahasiswa juga akan meningkat. Selain itu membuktikan bahwa mahasiswa perlu meningkatkan efikasi dirinya dengan berbagai pendekatan, mereka perlu meningkatkan efikasi diri dengan mengembangkan *soft skill* maupun *hard skill*. Mengingat bahwa pasar tenaga kerja semakin kompetitif. Para mahasiswa dapat diarahkan untuk terus mengembangkan dirinya dan meningkatkan Tingkat efikasi dirinya, agar mampu berkompetisi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziati et al., (2022), yang menyatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kesiapan dalam bekerja.

2. Pengujian H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.

Sebagaimana Variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh motivasi intrinsik juga mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung adalah 5,373. Nilai signifikansi ini lebih rendah dari batas signifikansi, yaitu 0,05. Selain itu, hipotesis bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa diterima karena nilai koefisien yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa kesiapan kerja mahasiswa akan meningkat dengan peningkatan motivasi intrinsik. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik mahasiswa dapat meningkatkan kesiapan dalam bekerja. Seseorang dengan motivasi yang berasal dari dalam dirinya dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk selalu mau bekerja meski lingkungan berubah. *Insite out motivation* ini lebih dominan dipengaruhi oleh dalam individu itu sendiri. bahkan dengan motivasi intrinsik

yang kuat terkadang tidak lagi memperlihatkan lingkungan luar. Dengan begitu mereka dapat terus termotivasi untuk bekerja. Dari penelitian ini kita melihat bahwa motivasi intrinsik perlu terus ditingkatkan agar mahasiswa dapat meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) pada mahasiswa secara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin besar tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi intrinsik pada mahasiswa, maka semakin besar tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Secara parsial efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi efikasi diri dapat meningkatkan kesempatan bekerja. Begitu juga dengan motivasi intrinsik mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kesiapan kerja. Artinya dengan meningkatkan motivasi Mahasiswa diharapkan siap untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini membawa implikasi bahwa baik individu mahasiswa maupun organisasi perlu memperhatikan motivasi diri dan juga motivasi intrinsik agar dapat siap di dunia kerja. Secara individu mahasiswa harus mempunyai keyakinan yang cukup atas kemampuan diri dalam menentukan, mengelola, dan menyelesaikan pekerjaan. Sehingga mereka harus mulai untuk melakukan serangkaian program pengembangan diri, dan juga melatih diri agar mempunyai pengetahuan yang cukup untuk bersaing. Selain itu juga mereka juga harus mampu meningkatkan motivasi dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Sebagai sebuah organisasi baik pada level universitas, fakultas, dan prodi perlu meningkatkan tidak hanya *hard skill* bidang keilmuan, juga mengimbangi dengan *soft skill*. Mereka dapat menyelenggarakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan seminar yang dapat menggugah mahasiswa untuk terus mengembangkan diri. Dengan begitu, mahasiswa dapat meningkatkan efikasi diri dan juga motivasi intrinsik.

6. REFERENSI

- Akhmad, Z., & Winata, A. Y. S. (2020, Oktober). Motivasi Intrinsik, Kinerja dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Jurnal Pamator*, 12(2), 194-198.
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021, February 21). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.BPR RUDO INDOBANK). *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1).

- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019, April). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri Dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Tata Arta : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 95-106.
- Akhmad, z., & Ahmad, Y. (n.d.). Motivasi Intrinsik, Kinerja dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Jurnal Pamator*, 13(2).
<https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/8526>
- Amri, R., Irwanto, & Aribowo, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3).
<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/863/799>
- Deswarta, Hamsal, & Nanda, A. (2024). Pengaruh Ability, Digital Skill, Industry 4.0 Skill Sets, Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja Masa Depan (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2).
- Dewi, A. A. K., Herawat, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif Studi pada Hotel Yellow Star Ambarukmo. *Journal of Economics and Business*, 7(1), 435-442.
10.33087/ekonomis.v7i1.811
- Dewi, V. R., Syamsuri, S., & Khaerunnisa, E. (2019). Karakteristik Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Siswa Smp Dalam Belajar Matematika. *TIRTAMATH: Jurnal Penelitian dan Pengajaran Matematika*, 1(2). <http://dx.doi.org/10.48181/tirtamath.v1i2.7145>
- Fatmawati, E., Oktarika, D., Santoso, D., Puspitasari, H., Nurcahyo, R. W., & Sari, M. I. (2023, Juni). Kesiapan Kerja Siswa Ditinjau Dari Harga Diri (*Self-Esteem*) Dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*). *Kesiapan Kerja Siswa Ditinjau dari Harga Diri (Self-Esteem) dan Efikasi Diri (Self-Efficacy)*, 21(1), 3.
<https://doi.org/10.31571/edukasi.v21i1.5462>
- Florentina, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024, Maret 1). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi Intrinsik, Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2, 30-41. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1253>
- Farida, I., Basamalah, M. R., & Hardaningtyas, R. T. (2022, Februari). Pengaruh Motivasi Komunikasi Interpersonal Dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Mahasiswa Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11.
- Fitriani, N., Wahyuni, S., & Widiyanto, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di UPT BLK Wonojati Malang. *Jurnal Pendidikan*

Luar Sekolah, 5(2), 56-61.

<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JLC/article/view/30817/10982>

Fitriansyah, Wiharja, H., & Rizki, U. (2022). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat. *Vocation and technology*, 4.

Hulu, F., & Rozaini, N. (2022, November). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016.*, vol 9(3), 265. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2211140>

Hutagalung, S. D. J., Barus, A., Saputra, A., Ginting, R., Pudyastuti, E., & Almastoni. (2024, Februari). Kesiapan Kerja Mahasiswa: Hard Skill Dan Self Efficacy. *Jurnal Darma Agung*, Vol 32(No 1), 21 - 32. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v32i1.4130>

Irmayanti, Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020, Desember). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening. *Review Accounting and Bussines*, 1(1).

Lahagu, P., ndraha, a. b., & Halawa, O. (2023, september). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pegawai Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Medang Deras kabupaten Batu Bara*, 5(3), 6. <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/390/413>

Listianto, G. P., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2023, November). Kesiapan kerja pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM): Bagaimana peranan efikasi diri? *Kesiapan kerja pada mahasiswa Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM): Bagaimana peranan efikasi diri?*, Vol 3(3), 462. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/1232>

Mansur, M. R. L., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Efikasi Diri, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3). <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/42111/17294>

Muchtar, n., said, m., & dandu, s. (2022, desember). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Disiplin, motivasi, komitmen, dukungan, kinerja*, 1(1), 120. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/3301>

- Quraisy, A., & agus, a. (2021, desember). Hubungan Efikasi Diri Dan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas Viii Smp. *Hubungan Efikasi Diri dan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Muhammadiyah Kota Makassar*, 13(2), 86.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/sigma/article/view/5325/pdf>
- Ramadina, M. (2020). Konsep Diri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam dan Kesiapannya dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja di Era Revolusi Industri 4.0.
- Rahmanto, S. W., & Kuncoro, J. (2019, Oktober). Relationship Between Self Efficacy And Work Readiness With Anxiety Of Facing The Working Work To Final Level Students In Sultan Agung Islamic University Of Semarang. *Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kesiapan Kerja Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.*, 519.
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/8170>
- Saputra, T. (2023, Februari). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9).
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, & Gultom, H. C. (2022, Desember). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgri Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2).
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *Jurnal Pendidikan Sains dan Teknologi*, 9(1), 215-226.
<https://www.journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/EDUSAINTEK/article/view/433/272>
- Susilowati, a., & Fauzan, m. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir*, 11(3), 217. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v8i1.433>
- Syandianingrum, A., & Wahjudi, E. (2021, April). Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Pengalaman Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja dengan Variabel Moderasi Efikasi Diri. *Untuk menguji efikasi diri memoderasi pengaruh mata diklat produktif akuntansi dan pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja siswa*, 9(1), 34.
<https://doi.org/10.26740/jpak.v9n1.p32-45>