

PENGARUH *KNOWLEDGE*, *SKILL* DAN *ATTITUDE* TERHADAP KESIAPAN KERJA CALON *FRESH GRADUATE* JURUSAN MANAJEMEN FEB UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO

THE EFFECT OF KNOWLEDGE, SKILL AND ATTITUDE ON THE WORK READINESS OF PROSPECTIVE FRESH GRADUATE AT MANAGEMENT DEPARTMENT FEB SAM RATULANGI UNIVERSITY MANADO

Oleh:

Keisia C. Limpele¹

Lucky O.H Dotulong²

Christoffel M.O Mintardjo³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1keisia.c.limpele@gmail.com](mailto:keisia.c.limpele@gmail.com)

[2luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

[3christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kesiapan Kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini mengambil populasi seluruh mahasiswa aktif jurusan manajemen yang sementara mengontrak mata kuliah skripsi, berjumlah 415 mahasiswa. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 mahasiswa yang dijadikan responden. Penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *knowledge*, *skill* dan *attitude* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. *Knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, *skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan *attitude* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Adanya penelitian ini diharapkan mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado lebih khususnya calon *fresh graduate* agar dapat mengetahui bahwa pentingnya *knowledge*, *skill* dan *attitude* sebagai faktor untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Kata Kunci : *knowledge*, *skill*, *attitude*, kesiapan kerja.

Abstract: This research was conducted to determine The Effect of Knowledge, Skill and Attitude on the Work Readiness of Prospective Fresh Graduates at the Management Department FEB Sam Ratulangi University Manado. This research employs a quantitative research type with an associative approach, and data is obtained using a questionnaire. The study population comprises all active management students currently enrolled in the thesis course, totaling 415 students. The sample in this study consists of 80 students who serve as respondents. This research uses data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of the research indicate that simultaneously, knowledge, skill, and attitude significantly influence work readiness. Knowledge has a positive and significant influence on work readiness, skill has a positive and significant influence on work readiness, and attitude has a positive and significant influence on work readiness. This research is expected to provide insight for Management Department FEB Sam Ratulangi University students, especially prospective fresh graduates, to understand the importance of knowledge, skill, and attitude as factors for enhancing work readiness.

Keywords: *knowledge*, *skill*, *attitude*, work readiness.

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi tantangan ekonomi saat ini, pendidikan tinggi memegang peranan penting dalam

membentuk individu menjadi calon pekerja yang mampu bersaing di dunia kerja. Persiapan yang diperlukan calon *fresh graduate* dalam menghadapi tantangan didunia pekerjaan yaitu perlu adanya *knowledge*, *skill* dan *attitude*, dari ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan ketika memasuki dunia kerja. *Knowledge* yang diperoleh melalui proses pendidikan diharapkan dapat menjadi fondasi utama bagi calon *fresh graduate*. *Skill* yang diperoleh, baik dalam proses pembelajaran formal maupun non formal menjadi instrumen penting dalam menerapkan pengetahuan didunia kerja. *Attitude* mencakup aspek-aspek psikologis dan perilaku yang menjadi landasan etika dalam beradaptasi dilingkungan kerja. Calon *fresh graduate* diharapkan sebelum memasuki dunia kerja sudah mempunyai tujuan khususnya dengan memastikan profesi apa yang akan mereka pilih. Calon *fresh graduate* merupakan individu yang akan memasuki dunia kerja, oleh karena itu kebanyakan dari mereka mulai memikirkan masa depan dan menentukan arah karir yang akan mereka gelut Mamentu (2023).

Kesiapan kerja sebagai keadaan yang dialami setiap individu, seseorang yang mempunyai kesiapan menandakan bahwa mereka telah siap untuk melaksanakan sesuatu. Menurut Rusdiana dan Nasihudin (2021:13) menyatakan bahwa kesiapan ini mencakup kelebihan individu atau kelompok yang akan bertindak sesuai dengan keadaan situasi yang sedang dihadapi.

Knowledge adalah unsur kunci dalam pembentukan keterampilan yang mudah diperoleh dan dikenali meskipun seseorang memiliki pengetahuan yang luas, tidak dapat menjamin bahwa seseorang tersebut mampu mengaplikasikan apa yang telah diketahuinya. Notoatmodjo dalam Albunsyary (2020) menyatakan bahwa *knowledge* merupakan kemampuan seseorang yang memiliki dampak terhadap tindakan yang mereka lakukan. *Knowledge* tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan secara menyeluruh, melainkan juga dapat diperoleh melalui pengalaman masa lalu. Meskipun demikian, tingkat pendidikan turut berperan dalam menentukan seberapa mudah seseorang dapat menyerap dan memahami informasi yang diterima.

Skill sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan yang dibutuhkan seseorang untuk dikerjakan. Menurut Iverson (2019:12) berpendapat bahwa untuk meningkatkan *skill*, tidak hanya diperlukan pelatihan, tetapi juga *skill* dasar yang memungkinkan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih mudah dan sesuai, *skill* juga berperan dalam mengatur *attitude*.

Selain itu, *attitude* yang merupakan faktor yang terkait dengan persepsi, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi sehingga memiliki dampak pada perilaku seseorang. *Attitude* merupakan faktor yang terkait atas kesan, perilaku, materi, serta dorongan, sehingga memiliki dampak pada perilaku seseorang. *Attitude* dapat dijelaskan sebagai penjagaan mental diorganisasi dalam pengalaman, memengaruhi cara individu bertindak pada orang serta peristiwa yang terkait dengan dirinya (Gibson, Ivancevich, dan Donnely 2020: 57).

Tabel 1. Data Penelusuran Dari Hasil Tracer Study Pada Tahun 2018-2020 Tentang Standing Pekerjaan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Alumni Lulusan Tahun	Jumlah Lulusan	Jumlah Responden	Bekerja	Belum Bekerja	Melanjutkan Studi
2018	848	93	71	3	19
2019	776	189	147	42	-
2020	902	374	230	132	12

Sumber: lp3.unsrat.ac.id, 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) salah satu fakultas unggulan yang ada di UNSRAT. Fakultas Ekonomi dan Bisnis mempunyai tiga pilihan jurusan untuk program S1, yakni Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi. Menurut informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari bagian kemahasiswaan FEB UNSRAT, saat ini terdapat 415 mahasiswa aktif Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) yang sementara mengontrak mata kuliah skripsi. Dari data hasil penelitian tracer study periode 2018-2020 mengenai posisi pekerjaan lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) menunjukkan terdapat jumlah lulusan tahun 2018 sudah bekerja mencapai 71 dari 93 orang, lulusan tahun 2019 telah bekerja terdapat 147 dari 189 orang, serta lulusan tahun 2020 yang sudah bekerja sebanyak 230 dari 374 orang. Sementara itu, jumlah lulusan tahun 2018 yang masih belum bekerja sebanyak 3 dari 93 orang, jumlah lulusan tahun 2019 belum bekerja mencapai 42 dari 189 orang, serta jumlah lulusan tahun 2020 yang belum bekerja sebanyak 132 dari 374 orang. Dari data diatas, jumlah lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis lebih banyak dari jumlah responden serta juga terdapat peningkatan jumlah alumni yang belum bekerja di antara lulusan tahun 2018-2020.

Selain itu, terdapat catatan bahwa hanya 12 orang dari lulusan tahun 2020 yang memilih untuk melanjutkan studi. Fakta ini mengindikasikan adanya potensi masalah terkait kesiapan kerja bagi lulusan tahun 2018-2020 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa sebagian

mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2020 telah memiliki pandangan bahwa setelah menyelesaikan studi, mereka akan segera memperoleh pekerjaan. Namun, di sisi lain, masih ada yang memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan mereka. Hal ini dapat dilihat bahwa mahasiswa sekarang ini mereka masih belum memiliki kesiapan dengan *knowledge*, *skill* dan *attitude* mereka.

Tabel 2. Tabel IPK Lulusan 5 Tahun Terakhir (2019-2023)

Fakultas	Program Studi	Jenjang Pendidikan	IPK						Total
			4,0-3,5	3,5-3,0	3,0-2,5	2,5-2,0	2,0-1,0	0-1,0	
Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	S1	3008	982	222	97	47	951	5307

Sumber: dashboard.unsrat.ac.id, 2024

Pada data IPK Lulusan 5 Tahun Terakhir (2019-2023) terlihat bahwa kurun waktu lima tahun terakhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi manajemen telah menghasilkan 3008 lulusan dengan rentang nilai IPK antara 4,0 hingga 3,5. Selain itu, terdapat 982 lulusan dengan rentang nilai IPK antara 3,5 hingga 3,0, 222 lulusan dengan rentang nilai IPK antara 3,0 hingga 2,5, 97 lulusan dengan rentang nilai IPK antara 2,5 hingga 2,0, 47 lulusan dengan rentang nilai IPK antara 2,0 hingga 1,0, dan 951 lulusan dengan rentang nilai IPK antara 0 hingga 1,0. Dari data tersebut, terlihat bahwa selama lima tahun terakhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi manajemen telah menghasilkan sejumlah besar lulusan dengan kinerja akademis yang baik. Dengan adanya pencapaian nilai IPK yang tinggi, dapat diharapkan bahwa tingkat kesiapan kerja juga akan meningkat.

Setelah melakukan analisis terhadap pernyataan dan fakta yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa masih ada lulusan yang mengalami kesulitan dalam menemukan pekerjaan, terdapat kekurangan dalam pengetahuan mahasiswa, dan beberapa lulusan memiliki IPK di bawah 3,0. Fakta-fakta tersebut memicu minat peneliti untuk mengambil proyek penelitian yang berfokus pada kesiapan kerja calon *fresh graduate* di jurusan manajemen FEB UNSRAT. Oleh sebab itu, peneliti memilih untuk menetapkan judul penelitian menjadi “Pengaruh *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kesiapan Kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.
2. Untuk mengetahui apakah *Knowledge* yang dimiliki oleh calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado mempengaruhi Kesiapan Kerja.
3. Untuk mengetahui apakah *Skill* yang dimiliki oleh calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado mempengaruhi Kesiapan Kerja.
4. Untuk mengetahui apakah *Attitude* yang dimiliki oleh calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado mempengaruhi Kesiapan Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yakni bidang ilmu yang di fokuskan pada perencanaan, pengelolaan, serta mengembangkan sumber daya manusia pada organisasi. Tujuannya yaitu memastikan pemanfaatan optimal dari sumber daya manusia yang tersedia menguntungkan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2021:70), berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya berfokus pada penyesuaian sumber daya manusia dengan kebutuhan strategis dan operasional perusahaan.

Kesiapan Kerja

Rusdiana dan Nasihudin (2021:15) mengatakan kesiapan Kerja adalah sesuatu syarat dasar perlu dimiliki seseorang dalam melakukan kegiatan pekerjaan dalam menciptakan produk atau nilai tambah pada satu unit sumber daya. Agus Fitriyanto (2019: 22) berpendapat bahwa kesiapan kerja adalah sesuatu keadaan yang mencerminkan keserlarasan antara kedewasaan raga, psikis, dan kemahiran, sehingga seseorang memiliki

kapabilitas agar bisa melakukan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan tertentu.



Knowledge

Menurut Notoatmodjo (2020: 100) menjelaskan bahwa *knowledge* adalah aspek penting untuk membentuk sikap seseorang. *Knowledge*, menurut Soekidjo dan Notoadmodjo (2020: 101), adalah hasil tahu yang terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek.

Skill

Menurut Lian Arcynthia (2019:17) berpendapat bahwa *skill* merupakan keahlian seseorang untuk melaksanakan atau membuat sesuatu kegiatan ataupun pekerjaan. *Skill* sebagai kecakapan atau kemampuan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan yang dibutuhkan seseorang untuk dikerjakannya. Selanjutnya, menurut Iverson (2019:133), ia berpendapat bahwa untuk meningkatkan *skill*, tidak hanya diperlukan pelatihan, tetapi juga *skill* dasar (*basic ability*) yang memungkinkan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih mudah dan sesuai.

Attitude

Menurut Milton (dalam Gitosudarmo 2018: 23) menjelaskan bahwa *attitude* merupakan keseimbangan pikiran, perasaan, dan Tindakan seseorang terhadap aspek di lingkungannya. Perilaku seseorang dalam situasi tertentu, seperti Bersama dengan orang lain, atasan, dan lingkungan, mencerminkan *attitude*. *Attitude* merupakan faktor yang terkait atas kesan, perilaku, materi, serta dorongan, sehingga memiliki dampak pada perilaku seseorang. *Attitude* dapat dijelaskan sebagai penajangan mental diorganisasi dalam pengalaman, memengaruhi cara individu bertindak pada orang serta peristiwa yang terkait dengan dirinya (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly 2020: 57).

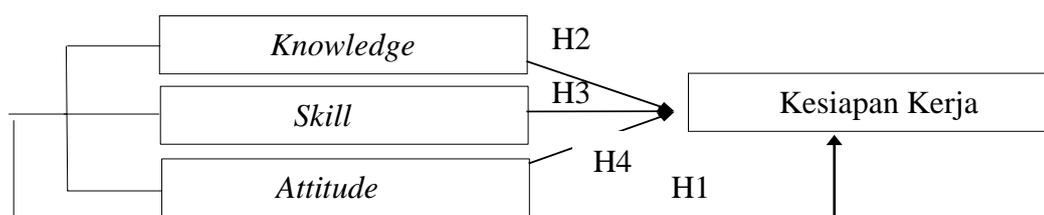
Penelitian Terdahulu

Penelitian Astuti, Nelwan dan Lumintang (2023) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen Angkatan 2019 feb unsrat manado. Berdasarkan pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan data diperoleh menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 342 mahasiswa jurusan manajemen Angkatan 2019, sampel pada penelitian ini sebanyak 78 mahasiswa yang menjadi responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian Mamentu, Nelwan dan Sendow (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* feb unsrat manado di era revolusi industri 4.0, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, sampel pada penelitian ini berjumlah 77 orang, serta metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial *self esteem* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja dan secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh secara signifikan.

Penelitian Ratuella, Nelwan dan Lumintang (2022) memiliki tujuan untuk mengevaluasi bagaimana *hard skill*, *soft skill*, dan efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Akhir di FEB UNSRAT Manado. Penelitian ini melibatkan 1.326 siswa, dengan 100 responden yang dipilih secara kebetulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja secara parsial dipengaruhi oleh *soft skill*, *hard skill*, dan efikasi diri.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Peneliti Diolah (2024)

Hipotesis Penelitian

H₁: *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja.

H₂: *Knowledge* terhadap Kesiapan Kerja

H₃: *Skill* terhadap Kesiapan Kerja

H₄: *Attitude* terhadap Kesiapan Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Anshori dan Iswati (2019), pendekatan asosiatif dipakai untuk mengidentifikasi hubungan atau dampak dari antara dua variabel bahkan lebih dari dua variabel.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019), populasi merupakan suatu kumpulan objek atau subjek dengan memiliki karakteristik dan sifat untuk dapat diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh calon *fresh graduate* jurusan manajemen yang sedang mengontrak mata kuliah skripsi dengan jumlah 415 mahasiswa. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan sampel diperoleh sebanyak 80 mahasiswa.

Data dan Sumber Data

Menurut Supriyanto (2019), data primer berasal dari informasi yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner dan data sekunder berasal dari informasi yang dikumpulkan melalui sumber seperti jurnal, buku, situs web, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu, data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua metode yaitu, observasi dan kuesioner. Menurut Ratuela (2022), observasi dilakukan dengan melihat subjek secara langsung ditempat penelitian, kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidak valid suatu kuesioner. Adanya uji validitas untuk membandingkan nilai r hitung dan r tabel, jika pada r hitung dinyatakan lebih besar dari r tabel maka pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid (Fadila, 2020).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan alat ukur program SPSS 25. Menurut Muna (2022), uji reliabilitas berkaitan dengan alat atau skala yang digunakan untuk mengukur data, jika nilai cronbach's alfa lebih besar dari 0.60 maka data dianggap reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2019), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada kolerasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi linear berganda. Hubungan antara variabel independen dan dependen dapat terganggu jika ada korelasi tinggi antara mereka. Alat statistik untuk pengujian adalah nilai toleransi dan faktor variasi inflasi (VIF). Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan batas VIF kurang dari 10,00, maka multikolinearitas tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widarjono (2019), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan

varian antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang memenuhi persyaratan. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Hasilnya menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas; titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y.

Uji Normalitas

Menurut Hardisman (2020), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah sebaran data numerik normal. Distribusi normal, juga dikenal sebagai distribusi simetris, adalah distribusi data di mana nilai utamanya berada di tengah, dengan nilai rendah di sebelah kiri dan nilai tinggi di sebelah kanan. Untuk menentukan sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis pada grafik histogram, maka distribusi normalitas terpenuhi. Selain itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wijaksana (2020), analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menilai pengaruh dua atau lebih variabel terhadap variabel lain. Pada penelitian ini persamaan regresi untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independent yaitu *Knowledge* (X1), *Skill* (X2) dan *Attitude* (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kesiapan Kerja (Y). Adapun persamaan regresi antara lain:

$$Y = a + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Diketahui:

Y	= Kesiapan Kerja
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi
X1	= <i>Knowledge</i>
X2	= <i>Skill</i>
X3	= <i>Attitude</i>
E	= Standar Error

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menentukan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Rafidah (2020). Dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel, uji F ini dapat dilakukan. Hipotesis alternatif diterima atau model dapat digunakan jika Fhitung > Ftabel. Sebaliknya, terjadi ketika Fhitung < Ftabel. Taraf nyata 5% digunakan. Nilai F, yang merupakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%, digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian ini diterima atau ditolak. Hipotesis dianggap signifikan jika nilai signifikansi < 0,05, nilai F positif menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, sedangkan nilai F negatif menunjukkan bahwa hipotesis tidak dapat diterima atau tidak dapat diterima.

Uji T (Parsial)

Menurut Rafidah (2020), uji T dipakai agar mengetahui apakah knowledge, skill, dan attitude secara parsial mempengaruhi variabel dependen, yaitu kesiapan kerja. Pengujian parsial dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Nilai signifikansi < 0,05 dianggap signifikan. Thitung dengan Ttabel dapat dibandingkan untuk melakukan uji T ini. Jika Thitung > Ttabel, maka hipotesis alternatif diterima atau model dapat digunakan. Jika sebaliknya, maka hipotesis alternatif tidak diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Rahayu (2020), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), koefisien determinasi (R²) digunakan. Nilai koefisien determinasi berkisar dari nol hingga satu (0-1). Semakin dekat dengan nol, semakin sedikit pengaruh yang dimiliki oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin dekat dengan satu, semakin banyak pengaruh yang dimiliki oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
Kesiapan Kerja	Y1	0.917	0.000	Valid
	Y2	0.877	0.000	Valid
	Y3	0.877	0.000	Valid
X1= Knowledge	X1.1	0.817	0.000	Valid
	X1.2	0.829	0.000	Valid
	X1.3	0.844	0.000	Valid
X2= Skill	X2.1	0.792	0.000	Valid
	X2.2	0.826	0.000	Valid
	X2.3	0.661	0.000	Valid
	X2.4	0.763	0.000	Valid
X3= Attitude	X3.1	0.800	0.000	Valid
	X3.2	0.884	0.000	Valid
	X3.3	0.805	0.000	Valid
	X3.4	0.818	0.000	Valid
	X3.5	0.775	0.000	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas dapat dilihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor di setiap pernyataan pada variabel Y, X1, X2, dan X3, dari keseluruhan menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.3 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dari keseluruhan item pernyataan di setiap variabel penelitian dapat dikatakan valid. **Uji Reliabilitas**

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

	Cronbach Alpha	Keterangan
Y = Kesiapan Kerja	0.868	Reliabel
X1= Knowledge	0.778	Reliabel
X2= Skill	0.790	Reliabel
X3= Attitude	0.875	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa dari keseluruhan variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yakni > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dari keseluruhan pernyataan dalam kuesioner dapat dinilai reliabel dikarenakan nilai cronbach's alpha disetiap variabel > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Knowledge	.581	1.720
Skill	.543	1.842
Attitude	.588	1.700

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

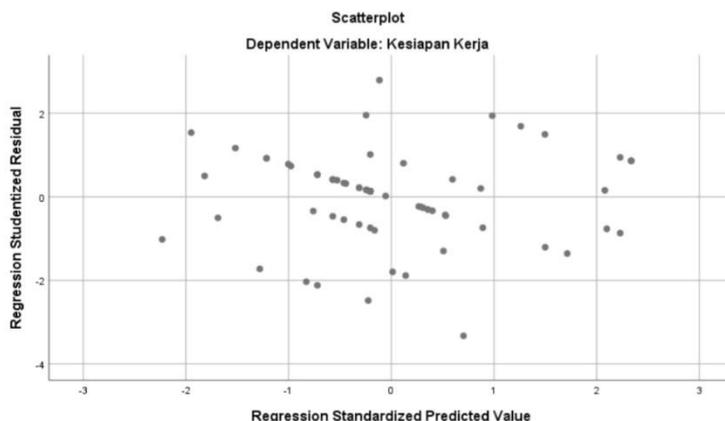
Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada semua dimensi yaitu *Knowledge* (X1), *Skill* (X2), dan *Attitude* (X3) mempunyai nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

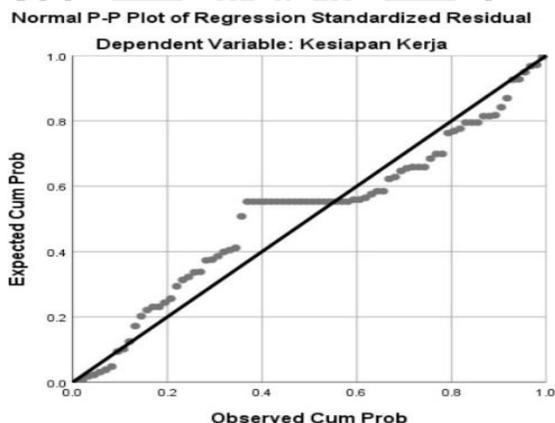
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar grafik scatterplot hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang terbentuk. Penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, serta model regresi yang layak digunakan untuk memprediksi variabel Kesiapan Kerja (Y).



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Uji Normalitas



Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memnuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.026	1.374		.829	.410
	Knowledge	.093	.113	.099	2.203	.031
	Skill	.224	.091	.302	2.450	.017

<i>Attitude</i>	.206	.080	.305	2.570	.012
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variabel: Kesiapan Kerja

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 6. maka dapat diuraikan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.026 + 0.093 X_1 + 0.224 X_2 + 0.206 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda tabel 4.12. memiliki nilai positif yaitu 3.026. hal ini menunjukkan jika semua variabel independen yang meliputi *knowledge*, *skill* dan *attitude* bernilai nol, maka nilai kesiapan kerja sebesar 3.026.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *knowledge* yaitu sebesar 0.093 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel *knowledge* sementara variabel *skill* dan *attitude* diperhitungkan tetap, maka besarnya variabel kesiapan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0.093.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *skill* sebesar 0.224 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel *skill* sementara variabel *knowledge* dan *attitude* diperhitungkan tetap maka besarnya variabel kesiapan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0.224.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel *attitude* sebesar 0.206 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel *attitude* sementara variabel *knowledge* dan *skill* diperhitungkan tetap, maka besarnya kesiapan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0.206.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.494	3	19.831	15.004	.000 ^b
	Residual	100.456	76	1.322		
	Total	159.950	79			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Attitude*, *Knowledge*, *Skill*

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 7. dalam menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama, dilakukan dengan uji F. Pada tabel tersebut menunjukkan nilai Fhitung sebesar 15.004 dengan tingkat signifikan 0.000, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan Fhitung lebih besar dari Ftabel ($15.004 > 2.73$) maka dapat dinyatakan bahwa *knowledge*, *skill* dan *attitude* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.026	1.374		.829	.410
	<i>Knowledge</i>	.093	.113	.099	2.203	.031
	<i>Skill</i>	.224	.091	.302	2.450	.017
	<i>Attitude</i>	.206	.080	.305	2.570	.012

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 8. menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel *knowledge* (X_1) sebesar 2.203 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yang bernilai 1.992. Sedangkan untuk tingkat signifikan memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha (0,05) yaitu sebesar 0.031. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan *knowledge* berpengaruh terhadap kesiapan kerja diterima.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel *skill* (X_2) sebesar 2.450 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yang bernilai 1.992. Sedangkan untuk tingkat signifikan memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha (0,05) yaitu sebesar 0.017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan *skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja diterima.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel *attitude* (X_3) sebesar 2.570 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yang bernilai 1.992. Sedangkan untuk tingkat signifikan memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha (0,05) yaitu sebesar 0.012. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *attitude* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan *attitude* berpengaruh terhadap kesiapan kerja diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.374	1.14969

a. *Predictors: (Constant), Attitude, Knowledge, Skill*

b. *Dependent Variable: Kesiapan Kerja*

Sumber: Olahan Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 9. diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 yaitu 0.610. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge*, *skill* dan *attitude* secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kesiapan kerja. Nilai koefisien (R^2) yang dihasilkan pada model 1 yaitu 0.372. hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen (*knowledge*, *skill* dan *attitude*) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja) yaitu sebesar 37,2% dan sisanya yaitu 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *knowledge*, *skill* dan *attitude* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan pada tabel 7. menunjukkan hasil pada F_{hitung} sebesar 15.004 dan terdapat nilai signifikan $0.000 < 0.5$ artinya bahwa hipotesis satu dapat diterima. Sehingga hal ini dapat diperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat pada variabel *knowledge*, *skill* dan *attitude* maka semakin tinggi juga tingkat pada variabel kesiapan kerja calon *fresh graduate*. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat pada variabel *knowledge*, *skill* dan *attitude* maka semakin rendah juga tingkat pada variabel kesiapan kerja calon *fresh graduate*.

Pengaruh *Knowledge* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) dalam variabel *knowledge* terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan pada tabel 8. dengan adanya nilai T_{hitung} sebesar 2.203 dengan signifikan 0.410. hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *knowledge* $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang terdapat pengaruh *knowledge* terhadap kesiapan kerja dapat diterima. Dengan hasil tersebut *knowledge* memiliki kontribusi terhadap peningkatan tingkat kesiapan kerja calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Pada hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syahfitri et al (2021) yang terbukti bahwa *knowledge* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. *Knowledge* dapat memberikan dorongan yang kuat untuk dapat lebih mempersiapkan diri untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel *knowledge* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja seseorang.

Pengaruh *Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) pada variabel *skill* terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada tabel 8. dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 2.450 dengan signifikan 0.017. Hal ini menunjukkan nilai signifikan pada variabel *skill* < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis tiga yang terdapat pengaruh *skill* terhadap kesiapan kerja dapat diterima. Dengan adanya hasil tersebut *skill* memiliki kontribusi terhadap peningkatan tingkat kesiapan kerja calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Pada hasil penelitian didukung oleh penelitian Syahfitri et al (2021) yang terbukti bahwa *skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel *skill* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja seseorang. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat variabel *skill* maka semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja.

Pengaruh *Attitude* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) pada variabel *attitude* terhadap kesiapan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada tabel 8. dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 2.570 dengan signifikan 0.012. Hal ini menunjukkan nilai signifikan pada variabel *attitude* < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis empat yang terdapat pengaruh *attitude* terhadap kesiapan kerja dapat diterima. Dengan adanya hasil tersebut *attitude* memiliki kontribusi terhadap peningkatan tingkat kesiapan kerja calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Pada hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Miftahuddin (2023) yang terbukti bahwa *attitude* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian *attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel *attitude* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja seseorang. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat variabel *attitude* maka semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya:

1. *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Yang artinya semakin tinggi variabel *knowledge*, *skill* dan *attitude* maka semakin tinggi pula tingkat variabel kesiapan kerja calon *fresh graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.
2. *Knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel *knowledge* maka semakin tinggi pula tingkat variabel kesiapan kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.
3. *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel *skill* maka semakin tinggi pula tingkat variabel kesiapan kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.
4. *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat variabel *attitude* maka semakin tinggi pula tingkat variabel kesiapan kerja Calon *Fresh Graduate* Jurusan Manajemen FEB Universitas Sam Ratulangi Manado.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa diharapkan untuk memiliki kesadaran serta dapat meneliti dan mengembangkan penelitian dengan variabel *knowledge*, *skill* dan *attitude* dan juga meningkatkan variabel kesiapan kerja. Dengan mengenal lebih dalam lagi kelebihan dan kelemahan pada setiap variabel, perbanyak baca artikel jurnal, buku dan pergunakan internet dengan baik sehingga mampu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.
2. Bagi universitas, diharapkan agar dapat lebih memperhatikan kemampuan mahasiswa dengan melalui

penyelenggaraan seminar atau pelatihan agar dapat memberikan informasi mengenai dunia kerja sebagai bentuk dalam mempersiapkan mereka dalam memasuki dunia kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa agar dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Albunsiary, A. M. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3. <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/228>. Diakses 03 Januari 2024
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Edisi 1). Cetakan Pertama. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).
- Armstrong, M. (2021). *Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen SDM*. Yogyakarta: Cetakan Pertama: Penerbit Nusameia.
- Astuti, M. D., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2023, Oktober). Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 391-403. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51323> Diakses 03 Januari 2024
- Dashboard Universitas Sam Ratulangi. <https://dashboard.unsrat.ac.id/>. Diakses 10 Januari 2024
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado (FEB UNSRAT). <https://feb.unsrat.ac.id/>. Diakses 10 Januari 2024
- Fitriyanto, A. (2019). *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Gibson., d. I. (2020). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gitosadarmo, I. d. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Edisi pertama. BPF.
- Hardisman. (2020). *Tanya Jawab Analisis Data: Prinsip Dasar Dan Langkah-Langkah Aplikasi Praktis Pada Penelitian Kesehatan dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Jawa Timur: Spasi Media.
- Iverson. (2019). *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung: C.V. Pustaka.
- Fadila. J.U (2022). *Prestasi Belajar Mahasiswa*. Cetakan Pertama. Pekalongan: NEM.
- Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Sam Ratulangi (LP3). <https://lp3.unsrat.ac.id/>. Diakses 10 Januari 2024
- Lian. (2013). *Desain Komunikasi Visual*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Mamentu, J. J., Nelwan, O., & Sendow, G. (2023, September). 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*, 11(3), 1487-1497. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50712>. Diakses 06 Januari 2024
- Miftahuddin., d. R. (2021). Kesiapan Kerja Siswa SMK: Peran Kecerdasan Emosi, Future Time Perspective, dan Sikap terhadap Konseling Karier. *Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://jurnalfpk.uinsa.ac.id/index.php/JPP/article/view/1029>. Diakses 13 Januari 2024
- Notoatmodjo. (2020). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rafidah. (2020). *Pengaruh Modal Usaha, Lama Usaha, Dan Kewirausahaan Islami Terhadap Pendapatan Dan Kesejahteraan Keluarga Wanita Pengrajin Batik Danau Teluk Kota Jambi*. Cetakan Pertama. Malang: Ahlimedia Book.

- Rahayu. (2020). *Dampak Piutang Macet Bagi Bank Desa*. Cetakan Pertama. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Ratuela, Y. N. (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*, 172-183. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37677>. Diakses 15 Januari 2024
- Rusdiana, H. d. (2021). *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (Studi Di Pikas Wilayah It Jawa Barat Dan Banten)*. Bandung: Cetakan Pertama: Penerbit Pusat Penelitian dan Penerbitan.
- Supriyanto, F. R. (2019). Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 187-196. <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/7311>. diakses 11 Februari 2024
- Syahvitri., K. (2023). Pengaruh Skill dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah. *Journal of Management & Business*, 6(2), 327-339. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5096>. Diakses 20 Januari 2024
- Wijaksana, W.K., Rahayu, W.I., & Saputra, H.K. (2020). *Regresi Linear Untuk Prediksi Jumlah Pnemunjung Terhadap Jumlah Petugas Dalam Menentukan Penjadwalan Penjagaan*. Cetakan Pertama. Bandung: CV.Kreatif Industri Nusantara.
- Widarjono, A. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

