

**PENGARUH SELF-EFFICACY, MOTIVASI INTRINSIK, DAN GROWTH MINDSET
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI UNIVERSITAS SAM
RATULANGI**

*SELF-EFFICACY, INTRINSIC MOTIVATION AND GROWTH MINDSET ON JOB READINESS OF
FINAL STUDENTS AT SAM RATULANGI UNIVERSITY MANADO*

Oleh:

**Bonggas H. Sitanggang¹
Lucky O. H. Dotulong²
Merinda H. Ch. Pandowo³**

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

E-mail:

¹bonggasstg26@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh growth mindset, motivasi intrinsik, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir, dengan jumlah sampel sebanyak 99 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan growth mindset, motivasi intrinsik, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Secara parsial, growth mindset, motivasi intrinsik, dan efikasi diri masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut sebesar 67,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan growth mindset, motivasi intrinsik, dan efikasi diri mahasiswa sangat penting dalam mempersiapkan kesiapan kerja setelah lulus. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan dapat merancang program pengembangan diri yang mampu meningkatkan ketiga aspek tersebut guna menghasilkan lulusan yang siap menghadapi dunia kerja.

Kata Kunci: Growth Mindset, Motivasi Intrinsik, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of growth mindset, intrinsic motivation, and self-efficacy on the work readiness of final-year students at Sam Ratulangi University. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of final-year students, with a total sample of 99 respondents selected through purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results show that simultaneously growth mindset, intrinsic motivation, and self-efficacy have a significant effect on students' work readiness. Partially, growth mindset, intrinsic motivation, and self-efficacy each have a positive and significant influence on work readiness. The coefficient of determination indicates that 67.3% of students' work readiness can be explained by these three independent variables, while the remaining 32.7% is influenced by other factors outside this study. Based on the findings, it can be concluded that improving students' growth mindset, intrinsic motivation, and self-efficacy is essential in preparing them for entering the workforce after graduation. Therefore, universities are expected to design self-development programs that enhance these aspects in order to produce graduates who are ready to face the demands of the labor market.

Keywords: Growth Mindset, Intrinsic Motivation, Self-Efficacy, Work Readiness

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja yang ditandai dengan penguasaan keterampilan, kepercayaan diri, serta kematangan psikologis dan sosial (Wibowo dan Nugroho, 2021). Kesiapan kerja tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor

internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kepercayaan diri terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*), dorongan dari dalam diri untuk berprestasi (motivasi intrinsik), serta pola pikir yang berkembang (*growth mindset*). Menurut Busro (2020), faktor psikologis seperti *self-efficacy* dan motivasi memiliki kontribusi besar dalam membentuk kesiapan individu terhadap pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yeager dan Dweck (2020) menegaskan bahwa *growth mindset* memungkinkan seseorang untuk memandang tantangan sebagai peluang untuk belajar, bukan ancaman yang harus dihindari.

Dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, Universitas Sam Ratulangi merupakan salah satu universitas negeri terkemuka di kawasan timur Indonesia yang berperan penting dalam mencetak sumber daya manusia berkualitas. Mahasiswa semester akhir sebagai kelompok yang sedang berada pada tahap transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja perlu memiliki tingkat kesiapan kerja yang optimal. Mahasiswa semester akhir diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan profesional untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa mahasiswa, masih ditemukan adanya keraguan diri, kurangnya motivasi internal, serta cara berpikir yang belum berorientasi pada pengembangan diri secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Sam Ratulangi masih perlu ditingkatkan.

Dalam konteks kesiapan kerja, *self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan dunia kerja secara efektif (Busro, 2020). Mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi proses transisi ke dunia kerja, mulai dari mencari informasi pekerjaan, melamar, hingga menghadapi wawancara kerja. Mereka juga cenderung memiliki ketekunan lebih besar dalam menghadapi hambatan. Sebaliknya, mahasiswa dengan *self-efficacy* rendah sering kali merasa ragu terhadap kemampuan dirinya, mudah menyerah, dan menghindari tantangan yang berpotensi mengembangkan potensi mereka.

Selain *self-efficacy*, faktor penting lain yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya kepuasan pribadi, minat, atau keinginan untuk berkembang, bukan semata-mata karena adanya imbalan eksternal (Ryan & Deci, 2020). Mahasiswa yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan berusaha mengasah kemampuan diri, mengikuti pelatihan, serta mencari pengalaman kerja untuk meningkatkan kompetensi mereka. Sebaliknya, mahasiswa dengan motivasi rendah cenderung menunggu kesempatan datang tanpa melakukan persiapan yang matang. Dalam konteks kesiapan kerja, mahasiswa dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan memiliki semangat untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan beradaptasi dengan tantangan dunia kerja meskipun tanpa dorongan dari luar.

Faktor psikologis lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah *growth mindset* atau pola pikir berkembang. Konsep ini diperkenalkan oleh Carol Dweck, yang menyatakan bahwa individu dengan *growth mindset* meyakini bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan pengalaman. Sebaliknya, individu dengan *fixed mindset* cenderung memandang kemampuan sebagai sesuatu yang tetap dan tidak dapat diubah. Dalam konteks kesiapan kerja, mahasiswa dengan *growth mindset* memiliki pandangan bahwa tantangan di dunia kerja adalah kesempatan untuk belajar dan memperbaiki diri. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta memiliki semangat yang tinggi untuk mencari solusi atas setiap permasalahan yang dihadapi.

Ketiga faktor psikologis *self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan *growth mindset* memiliki keterkaitan erat dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hal di atas, terdapat kebutuhan untuk kajian penelitian yang mendalam tentang pengaruh *self-efficacy*, motivasi intrinsik dan *Growth Mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Sam Ratulangi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy*, motivasi intrinsik, dan *Growth Mindset* dalam meningkatkan kesiapan kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Sam Ratulangi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Sam Ratulangi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *growth mindset* terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Sam Ratulangi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai pendekatan sistematis dalam mengelola interaksi dan kontribusi manusia secara optimal yang melibatkan berbagai praktik dan strategi yang dirancang untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi berbagai kegiatan terkait dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, dan kepemimpinan yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta evaluasi kinerja. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi sekaligus memperlakukan SDM sebagai aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Self-Efficacy (Efikasi Diri)

Efikasi diri adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi (Alwisol, 2018). Efikasi diri lebih kepada psikologis atau keyakinan individu terhadap kemampuannya, bukan semata-mata kemampuan teknisnya. Efikasi diri itu luas, mencakup kepercayaan diri, kecerdasan, kemampuan adaptasi, dan kemampuan untuk bertindak dalam situasi yang menantang. Intinya, ini tentang seberapa yakin kita dengan kemampuan diri sendiri

Motivasi Intrinsik

Motivasi *intrinsik* bersumber dalam diri individu, motivasi ini menghasilkan integritas dan tujuan-tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi dimana keduanya dapat terpuaskan motivasi *intrinsik* menjadi pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan (Serasi, 2020).

Growth Mindset

Growth Mindset itu seseorang yang meyakini kemampuan itu tidak statis, melainkan dapat berkembang melalui proses aktif tidak sendiri, namun dengan strategi dan dukungan yang tepat (Murphy, 2024). *Growth Mindset* dianggap sebagai strategi untuk menumbuhkan karakter dan kualitas dengan percaya diri untuk menerima tantangan, memiliki sikap serta pola pikir positif terhadap kesulitan, dan memiliki kualitas grit dan ketekunan yang baik.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi kematangan fisik, mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan ini memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa memerlukan waktu penyesuaian yang lama. Wiharja dkk (2020) juga berpendapat kesiapan kerja tahap atau proses berkelanjutan yang dialami oleh mahasiswa setelah memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja.

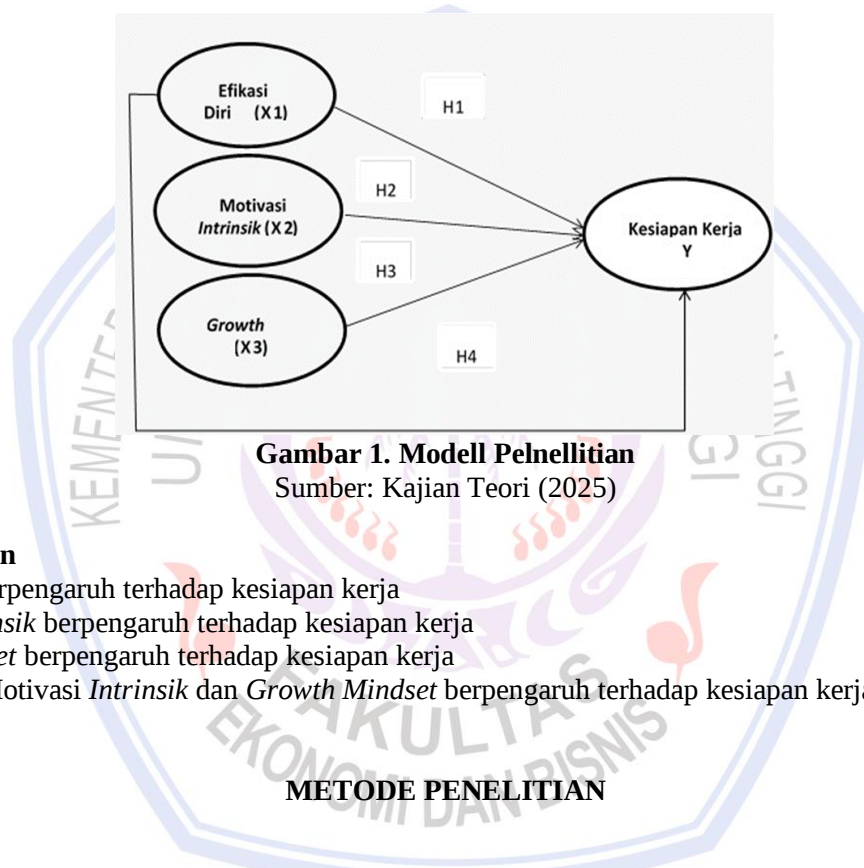
Penelitian Terdahulu.

Penelitian Setyonugroho dkk (2025) bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi intrinsik terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sanata Dharma. Penulis menggunakan teknik analisis regresi berganda (dengan perangkat lunak SPSS 25). Penentuan sampel dilakukan menggunakan metode purposive sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form. Sampel penelitian ini berjumlah 113 mahasiswa. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi intrinsik mahasiswa berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sanata Dharma. Semakin tinggi tingkat efikasi diri dan motivasi intrinsik mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penelitian Nabilah dan Ulya (2025) bertujuan untuk menguji apakah efikasi diri dapat memengaruhi kesiapan kerja individu secara signifikan. Penelitian dilakukan menggunakan desain kuantitatif dan melibatkan 102 responden siswa kelas X dan XI di SMK Gatra Praja, Pekalongan, yang dipilih melalui teknik quota sampling. Dua skala digunakan dalam penelitian ini: General Self-Efficacy Scale untuk mengukur efikasi diri dan Work Readiness Scale untuk menilai kesiapan kerja siswa. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Penelitian ini juga menemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598, yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi sebesar 59,8% terhadap kesiapan kerja, sementara 40,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Penelitian Syamsurijal dan Tandirerung (2023) bertujuan untuk mengetahui: (1) efikasi diri mahasiswa PTE yang sedang mempersiapkan skripsi di Jurusan Teknik Elektro FT UNM, (2) kesiapan kerja mahasiswa PTE yang sedang mempersiapkan skripsi di Jurusan Teknik Elektro FT UNM, (3) pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa PTE yang sedang mempersiapkan skripsi di Jurusan Teknik Elektro FT UNM. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Populasi penelitian adalah mahasiswa PTE yang memprogramkan mata kuliah skripsi tahun akademik 2022/2023 semester genap sebanyak 109 orang dan sampel penelitian sebesar 86 orang yang diambil dengan teknik proporsional random sampling. Instrumen yang digunakan adalah angket efikasi diri dan kesiapan kerja. Ujicoba instrumen sebanyak 30 orang, dan untuk analisis data sebanyak 56 orang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian: (1) ditemukan bahwa efikasi diri mahasiswa PTE yang sedang mempersiapkan skripsi di Jurusan Teknik Elektro FT UNM berada pada kategori baik, (2) kesiapan kerja mahasiswa PTE yang sedang mempersiapkan skripsi di Jurusan Teknik Elektro FT UNM berada pada kategori baik, dan (3) Terdapat pengaruh positif dan berarti efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa PTE yang sedang mempersiapkan skripsi di Jurusan Teknik Elektro FT UNM.

Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1: Efikasi Diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H2: Motivasi *Intrinsik* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H3: *Growth Mindset* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H4: Efikasi Diri, Motivasi *Intrinsik* dan *Growth Mindset* berpengaruh terhadap kesiapan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya yaitu untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Sugiyono (2020) menjelaskan metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada data numerik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis melalui statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan suatu ruang lingkup yang luas yang mencakup objek atau subjek tertentu yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang dipilih peneliti untuk diteliti dan dianalisis (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah mahasiswa akhir di Universitas Sam Ratulangi Manado yang tersebar di berbagai fakultas dengan total sebanyak 6950 mahasiswa (Mahasiswa angkatan 2021 ke bawah menurut Dashboard UNSRAT). Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian yang mewakili jumlah dan ciri khas yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 99 mahasiswa. Peneliti menggunakan teknik ini dengan tujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat representasi yang baik. Oleh karena itu, teknik *purposive sampling* dianggap sebagai pendekatan yang sesuai digunakan dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari informasi numerik. Data numerik ini dapat dimanipulasi dengan menggunakan rumus matematika atau dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis: data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data dalam proses penelitian sangatlah penting karena merupakan sarana utama memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada responden melalui *Google Form* dengan menggunakan metode skala Likert

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan bahwa kita bisa mencapai apa yang kita inginkan	1. Confident 2. Resilience 3. Diligence 4. Tujuan yang jelas Alwisol (2019)
Motivasi Intrinsik (X2)	Motivasi <i>intrinsik</i> adalah motivasi yang berasal dari dalam diri untuk seseorang dalam melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan	1. Autonomi 2. Kompetensi. 3. Keterhubungan (<i>Relatedness</i>): 4. Pengembangan diri Wibawa dkk (2022)
<i>Growth Mindset</i>	<i>Growth Mindset</i> merupakan pola pikir yang meyakini bahwa potensi seseorang dan atribut psikologi dapat berkembang melalui latihan dan usaha lebih dalam menghadapi tantangan yang semakin sulit	1. Keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan 2. Respons positif terhadap kegagalan 3. Kemauan untuk terus belajar 4. Orientasi pada proses, bukan hanya hasil 5. Merayakan kesuksesan orang lain Khunaprom & Chansirisira (2025)
Kesiapan Kerja	Kesiapan kerja adalah kondisi holistik individu yang mencakup kematangan fisik dan mental, pengalaman, pengetahuan, keterampilan teknis dan non-teknis (<i>soft skills</i>), serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.	1. <i>Personal Characteristics</i> (Karakteristik Pribadi) 2. <i>Interpersonal Skills</i> (Keterampilan Interpersonal) 3. <i>Organizational Acumen</i> (Kecerdasan Organisasi) 4. <i>Work Competence</i> (Kompetensi Kerja) Caballero dkk (2021)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penilaian validitas bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas suatu alat ukur dan menentukan keabsahan suatu kuesioner. Apabila nilai *r*-hitung lebih besar dari nilai *r*tabel dan bernilai positif maka dapat disimpulkan indikator tersebut valid (Sugiyono, 2019).

Konsistensi instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur menentukan keandalannya. Biasanya statistik alfa Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas ini. Oleh karena itu, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya sama dengan atau lebih besar dari 0,60 sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2011).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic

2. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dan model regresi. Untuk mengukurnya, dilakukan pengujian nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) yang seharusnya menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai toleransinya berada pada kisaran 0,10 hingga 10,00 berarti variabel independen tidak menunjukkan efek samping atau gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan.
3. Uji Heteroskedastisitas melibatkan penilaian apakah terdapat perbedaan variabilitas residu antar pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Heteroskedastisitas muncul ketika terdapat perbedaan varians residual antar individu pengamatan (Ghozali, 2011). Untuk memvisualisasikannya, dibuat plot sebar atau grafik yang menggambarkan hubungan antara Nilai Prediksi Standar (ZPRED) dan Sisa Siswa (SRESID).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kesiapan Kerja
 a = Intercept (Konstanta)
 X1 = Efikasi Diri
 X2 = Motivasi *Intrinsik* X3 = *Growth Mindset*
 b1 = Koefisien Regresi variabel efikasi diri
 b2 = Koefisien regresi variabel motivasi *Intrinsik*
 b3 = Koefisien regresi variabel *Growth Mindset*
 e = Estimasi Error

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Koefisien determinansi (R²) yang rendah mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas dibandingkan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji-t yang berfungsi untuk menilai signifikansi variabel independen individu terhadap variabel dependen dengan menguji koefisien regresi parsial (Sahir 2021: 53-54). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H0: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

H1: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel Dependent terhadap variabel Independent.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujawerni (2015), uji F mengevaluasi signifikansi persamaan secara keseluruhan dan mengukur sejauh mana variabel independen (X1, X2, X3) secara kolektif mempengaruhi variabel dependen (Y). Tujuannya untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Evaluasi ini didasarkan pada koefisien regresi variabel independen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 10\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Status	Reliabilitas	
				Cronbach's Alpha	Status
Efikasi Diri (X1)	X1.1	0.662	Valid	0.661	Reliable
	X1.2	0.589	Valid		
	X1.3	0.731	Valid		
	X1.4	0.817	Valid		
Motivasi <i>Intrinsik</i> (X2)	X2.1	0.745	Valid	0.679	Reliable
	X2.2	0.661	Valid		
	X2.3	0.720	Valid		
	X2.4	0.729	Valid		
	X3.1	0.806	Valid		
<i>Growth Mindset</i> (X3)	X3.2	0.641	Valid	0,748	Reliable
	X3.3	0.766	Valid		
	X3.4	0.742	Valid		
	X3.5	0.566	Valid		
	Y.1	0.786	Valid		
Kesiapan Kerja (y)	Y.2	0.681	Valid	0.732	Reliable
	Y.3	0.766	Valid		
	Y.4	0.748	Valid		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 31 (2026)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh butir indikator dalam masing-masing variabel. Pada variabel Efikasi diri (X1) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X1.2 sebesar 0.589. Pada variabel Motivasi *Intrinsik* (X2) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X2.2 sebesar 0.661 kemudian pada variabel Efikasi Diri (X3) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X3.5 sebesar 0.566 dan selanjutnya pada variabel Kesiapan Kerja (Y) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator Y.2 sebesar 0.681 dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa R Hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan semua butir indikator melebihi R Tabel, dalam penelitian ini yaitu 0,195 dengan taraf signifikansi (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid.

Selain itu, tabel tersebut juga menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,6 yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi dan seluruh item dinyatakan Reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.03485035
Most Extreme Differences	Absolute		.072
	Positive		.072
	Negative		-.061
Test Statistic			.072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.229
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.218
		Upper Bound	.240

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 31 (2026)

Berdasarkan hasil olah data tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai Asyp Sig (2-tailid) sebesar 0,200 dan dapat dikatakan lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

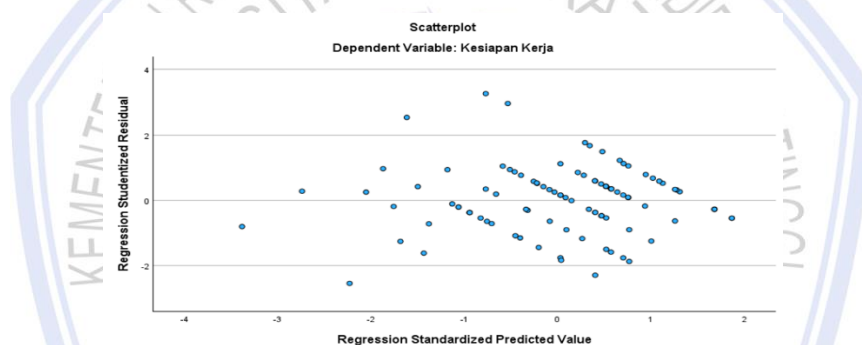
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.285	1.358		-.210	.834		
	Efikasi diri	.276	.070	.267	3.954	<.001	.758	1.319
	Motivasi <i>Intrinsik</i>	.546	.063	.564	8.670	<.001	.813	1.229
	<i>Growth Mindset</i>	.176	.053	.213	3.297	.001	.824	1.213

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 31 (2026)

Berdasarkan hasil tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) memiliki nilai Tolerance 0.758 dan VIF 1.319 dan variabel Motivasi *Intrinsik*(X2) memiliki nilai tolerance 0.813 dan VIF 1.229, Dan *Growth Mindset* (X3) memiliki nilai tolerance 0.824 dan VIF 1.123. Hal ini membuktikan tidak terjadi gejala Multikolinearitas dikarenakan nilai Tolerance value semua variabel > 0.10 dan VIF <10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heterokedastisitas

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 31 (2026)

Berdasarkan hasil pada gambar dapat dilihat bahwa garis uji Heteroskedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidakaturan pada data. Oleh karena itu, model ini dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi variabel Kesiapan kerja mahasiswa akhir (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,285 + 0,276X_1 + 0,546X_2 + 0,176X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di tabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,285 menunjukkan bahwa apabila efikasi diri, motivasi *intrinsik*, dan *growth mindset* bernilai nol, maka kesiapan kerja memiliki nilai sebesar -0,285. Nilai konstanta yang negatif menunjukkan bahwa tanpa dukungan ketiga variabel independen tersebut, kesiapan kerja responden cenderung rendah.
2. Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,276 menunjukkan bahwa setiap peningkatan efikasi diri sebesar satu satuan akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.
3. Koefisien regresi motivasi *intrinsik* sebesar 0,546 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi *intrinsik* sebesar satu satuan akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,546 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai ini merupakan koefisien terbesar, yang menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kesiapan kerja.

4. Koefisien regresi *growth mindset* sebesar 0,176 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *growth mindset* sebesar satu satuan akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,176 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa *growth mindset* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.662	1.05106

a. Predictors: (Constant), *Growth Mindset*, Motivasi *Intrinsik*, Efikasi diri

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 31 (2026)

Berdasarkan tabel 5, nilai R adalah 0.820 Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel efikasi diri, motivasi *intrinsik*, dan *growth mindset* dengan kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada kesiapan kerja memiliki keterkaitan yang tinggi dengan perubahan pada ketiga variabel independen tersebut. Nilai R Square (R²) sebesar 0,673. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Growth Mindset*, Motivasi *Intrinsik*, dan Efikasi Diri secara simultan mampu menjelaskan 67,3% variasi Kesiapan Kerja. Sementara itu, sebesar 32,7% variasi Kesiapan Kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, dukungan sosial, kondisi organisasi, maupun variabel lain yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,662 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kontribusi ketiga variabel independen terhadap Kesiapan Kerja tetap tinggi, yaitu 66,2%.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa:

1. Efikasi diri memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
2. Motivasi *intrinsik* memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga motivasi *intrinsik* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
3. *Growth mindset* memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga *growth mindset* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215.596	3	71.865	65.052	<.001 ^b
Residual	104.950	95	1.105		
Total	320.545	98			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Growth Mindset*, Motivasi *Intrinsik*, Efikasi diri

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 31 (2026)

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 65,052 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri, motivasi *intrinsik*, dan *growth mindset* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Universitas Sam Ratulangi

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Akhir di Universitas Sam Ratulangi Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri berperan penting dalam membentuk kesiapan menghadapi dunia kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan kerja,

serta tidak mudah menyerah. Dalam konteks mahasiswa akhir Universitas Sam Ratulangi, efikasi diri tercermin dari kepercayaan diri mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir, menghadapi ujian skripsi, mengikuti seleksi kerja, serta beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang kompetitif. Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih siap secara mental dan keterampilan untuk memasuki dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Setyonugroho dkk (2025) yang menemukan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh Motivasi *Intrinsik* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Universitas Sam Ratulangi

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa variabel Motivasi *Intrinsik* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi, motivasi *intrinsik* tercermin melalui kesungguhan mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi, keinginan untuk lulus tepat waktu, serta dorongan untuk meningkatkan kompetensi sebagai bekal memasuki dunia kerja, baik melalui kegiatan magang, organisasi kemahasiswaan, pelatihan, maupun seminar karier yang diselenggarakan oleh kampus maupun pihak eksternal. Mahasiswa yang memiliki motivasi *intrinsik* tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Meria dan Tamzil (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi *intrinsik* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Universitas Sam Ratulangi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel *growth mindset* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi, *growth mindset* tercermin melalui sikap pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi, kesiapan menerima kritik dan masukan dari dosen pembimbing, serta kemauan untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Mahasiswa dengan *growth mindset* tinggi cenderung memandang kesulitan akademik maupun persaingan kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui usaha dan pembelajaran berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Penelitian Masyhita et.al (2022) yang menunjukkan Mahasiswa yang memiliki *growth mindset* cenderung lebih terbuka terhadap pengalaman baru, seperti magang, pelatihan, dan kegiatan pengembangan diri lainnya.

Pengaruh Efikasi diri, Motivasi *Intrinsik* dan *Growth Mindset* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Universitas Sam Ratulangi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Efikasi diri (X_1), Motivasi *Intrinsik* (X_2), dan *Growth Mindset* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Akhir Universitas Sam Ratulangi Manado. Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa Kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi kompleks dari berbagai faktor psikologis dan sosial. kesiapan kerja tercermin melalui kesiapan mental menghadapi proses rekrutmen, kejelasan perencanaan karier, kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan dunia kerja, serta kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja tinggi umumnya telah mempersiapkan diri sejak masa akhir perkuliahan, seperti mengikuti magang, pelatihan, seminar karier, dan aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan. Hasil ini didukung oleh penelitian Penelitian Nasution dkk (2022) yang juga menemukan bahwa dukungan sosial, human relation, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap stres akademik, dengan kontribusi sebesar 68%.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Akhir di Universitas Sam Ratulangi Manado Berdasarkan hasil uji t , variabel efikasi diri memiliki nilai t -hitung sebesar 3,954 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi *Intrinsik* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,546, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel *growth mindset* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas Sam Ratulangi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,176, nilai t hitung sebesar 3,297, serta tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05.

4. Secara simultan, Efikasi diri, Motivasi *Intrinsik*, dan *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,673$, menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,3% variasi dalam stres akademik, sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

1. Mahasiswa, khususnya mahasiswa tingkat akhir, diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi *intrinsik* dalam diri, seperti dorongan untuk berkembang, rasa tanggung jawab terhadap masa depan, serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu, mahasiswa perlu membangun efikasi diri yang kuat agar lebih percaya pada kemampuan sendiri dalam menghadapi dunia kerja. Sikap *growth mindset* juga penting untuk dikembangkan, sehingga mahasiswa mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan meningkatkan kesiapan kerja secara optimal.
2. Perguruan tinggi diharapkan dapat merancang dan mengembangkan program akademik maupun non-akademik yang dapat mendukung peningkatan kesiapan kerja mahasiswa, seperti pelatihan soft skills, seminar karier, program magang, serta pembinaan pengembangan diri. Selain itu, dosen dan pihak fakultas diharapkan dapat memberikan motivasi dan pendampingan yang mendorong tumbuhnya motivasi *intrinsik*, efikasi diri, dan *growth mindset* mahasiswa.
3. Mengingat 22,7 % faktor lain belum diteliti dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, atau lingkungan belajar. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada subjek dan lokasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: UMM Press.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-2. Jakarta: Prenadamedia Group
- Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2021). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41-54. https://www.researchgate.net/publication/256066338_The_Work_Readiness_Scale_WRS_Developing_a_measure_to_assess_work_readiness_in_college_graduates
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khunaprom, T., & Chansirisira, P. (2025). Empowering teachers: a growth mindset program for enhanced facilitating learning in primary schools. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, Vol. 19, No. 4, 1997~2011. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1482783.pdf>
- Mayshita, A. A., Anggarani, F. K., & Agustina, L. S. S. (2023). Hubungan antara Growth Mindset dan Grit Akademik pada Mahasiswa Bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa (JIP Candradiwa)*, Vol. 8, No. 1. <https://jurnal.uns.ac.id/candradiwa/article/view/69360>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, Vol. 18, No. 02. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/4336>

Murphy, M. C. (2024). *Cultures of Growth: How the New Science of Mindset Can Transform Individuals, Teams and Organisations*. New York: Simon and Schuster

Nabilah, S., & Ulya, L. L. (2025). Self-Efficacy as a Predictor of Work Readiness among Vocational High School Students. *Edukasi*, 19(1), 20-29. https://www.researchgate.net/publication/394733537_Self-Efficacy_as_a_Predictor_of_Work_Readiness_among_Vocational_High_School_Students

Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3). https://www.researchgate.net/publication/364394559_Pengaruh_Efikasi_Diri_Keaktifan_Berorganisasi_Lingkungan_Keluarga_dan_Locus_of_Control_terhadap_Kesiapan_Kerja_Mahasiswa_Universitas_Negeri_Padang_di_masa_Pandemi_Covid-19

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://psycnet.apa.org/record/2020-25644-001>

Serasi, I. (2020). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Makassar: Nur Fikri Press.

Setyonugroho, I. H., Natasya, N., Wicaksono, G. R. B., & Laksono, F. P. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 7(1), 1–12. <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/view/5151>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Syamsurijal., & Tandirerung, V. A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Elektro FT UNM. *Jurnal MediaTIK*, 6(3), 206-211. <https://journal.unm.ac.id/index.php/MediaTIK/article/view/3118>

Wibawa, E. A., Oktavianto, R., & Susilowibowo, J. (2022). Faktor Determinan Hasil Pembelajaran Daring Mahasiswa: Peran Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Regulasi Diri. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 32, No. 1. <https://journals.ums.ac.id/jpis/article/view/18738>

Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stmik Sinar Nusantara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 881–889. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/2695>

Wiharja, H. M. S., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *Vocatech : Vocational and Technology Journal*, Vol. 2, No. 1. <https://www.aknacehbarat.ac.id/ojs/index.php/vocatech/article/view/40>

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What Can Be Learned from Growth Mindset Controversies? *American Psychologist*, 75, 1269-1284. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8299535/>