

**PENGARUH KONSEP DIRI DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KESIAPAN
KERJA MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI (STUDI PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR DI PRODI KEAGAMAAN PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM KOTA
SEMARANG)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan
Program Strata (S-1) Psikologi (S.Psi)



Oleh:

DINAR SALSABILLA

NIM: 1807016166

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

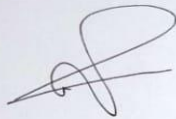
2022

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

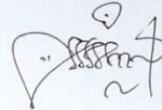
Skripsi Saudari Dinar Salsabilla dengan NIM 1807016166 telah dimunaqsyahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, pada tanggal: 3 Oktober 2022 dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam Ilmu Psikologi

Penguji I



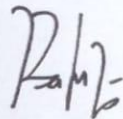
Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP. 19730427 199603 1001

Penguji II



Dewi Khurun Aini, M.A
NIP. 19860523 201801 2002

Penguji III



Khairani Zikrinawati, M.A
NIP. 19920101 201903 2036

Penguji IV



Lainatul Mudkiyyah, M.Psi., Psi
NIP. 19880503 201601 2901

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinar Salsabilla

NIM : 1807016166

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KONSEP DIRI DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KESIAPAN
KERJA MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI (STUDI PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR DI PRODI KEAGAMAAN PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM KOTA
SEMARANG)”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 20 September 2022

Pembuat Pernyataan



Dinar Salsabilla

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KONSEP DIRI DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP
KESIAPAN KERJA MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI (STUDI PADA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR DI PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM)

Nama : Dinar Salsabilla
NIM : 1807016166
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqasah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, M.Si

NIP. 19730427 199603 1001

Semarang, 20 September 2022

Yang bersangkutan

Dinar Salsabilla

NIM. 1807016166

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH KONSEP DIRI DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP
KESIAPAN KERJA MELALUI MEDIASI EFIKASI DIRI (STUDI PADA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR DI PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM)

Nama : Dinar Salsabila
NIM : 1807016166

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Dewi Khurun Aini, M.A

NIP. 198605232018012002

Semarang, 20 September 2022

Yang bersangkutan

Dinar Salsabila

NIM. 1807016166

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas segala rahmat, nikmat, karunia, dan kasih sayang-Nya, penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Prodi Keagamaan Perguruan Tinggi Agama Islam Kota Semarang)” dapat diselesaikan dengan lancar. Sholawat dan salam tidak lupa selalu tercurahkan kepada Sang Tauladan, baginda Rasulullah SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan pencerahan.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana S-1 program studi Psikologi (S.Psi). Penulis menyadari dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, berkat arahan, do'a, dukungan, dan cinta yang diberikan berbagai pihak, menjadikan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana nestinya. Untuk itu izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan kasih sayang yang dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan beserta jajarannya.
4. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan beserta jajarannya.
5. Bapak Dr. Baidi Bukhori, M.Si selaku pembimbing I yang dengan sangat sabar memberikan waktu, tenaga, arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis sehingga penulis merasa yakin dan mampu dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A selaku pembimbing II dan sekaligus dosen wali yang senantiasa memberikan nasihat selama proses pembuatan skripsi.
7. Dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademik di lingkungan Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan yang baik.
8. Kedua orang tua saya, Bapak Safrudin dan Ibu Rakhumi yang tidak ada hentinya memberikan dukungan materil maupun moril kepada anak-anaknya. Melalui do'a dari

Bapak dan Ibu, Allah pertemukan saya dengan orang-orang baik dan hadirkan kemudahan dalam setiap langkah yang saya pijak di manapun saya berada. Adikku tersayang, Amrina Rosyada yang selalu memberikan dukungan dan do'a.

9. Mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI Kota Semarang yang telah berkenan menjadi subjek penelitian.
10. Tim pencari subjek penelitian, Silvi Eka Anjani, Nia Apriliani, Iftitah Warda, Eva Nur, Hilma Khafidzhatul dan masih banyak pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Sahabat-sahabatku yang sudah menjadi tempat keluh kesah soal kehidupan hingga perskripsian, Gina, Roya, Saffina, Lulu, Firdha, Uyun, Zada, Fatihatul, Gita, Alma, Rosita, Titian.
12. Tim CV. MITRA Consulting dan CV. Mitra Keluarga Mandiri, Bu Adelina Anastasia, S.Si., S.Psi, Bu Bernadita, M.Psi., Psi, dr. Edy, Mba Ivo, Mba Cici, dan Mba Vita yang banyak memberi dukungan dan ilmu baru di tempat kerja.
13. Teman-teman kos BIRU yang sudah banyak memberikan dukungan dan semangat.
14. *Reciter Qur'an* favorit, Muzammil Hasballah atas merdunya ayat-ayat suci yang beliau lantunkan membuat penulis terhindar dari kesulitan tidur selama proses pengerjaan skripsi. Band favorit, Day6 atas karya-karya lagunya yang indah dan menjadi *track list* wajib yang selalu berhasil meningkatkan *mood* penulis ketika mengerjakan skripsi.
15. Semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis tidak dapat memberikan balasan apapun selain ucapan terima kasih dan iringan do'a semoga Allah SWT membalas semua jasa dan kebaikan mereka. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dari penelitian ini, akan tetapi penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan terkhusus bagi penulis sendiri. Aamiin.

Semarang, 20 September 2022

Pembuat Pernyataan



Dinar Salsabilla

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Diri sendiri, Dinar Salsabilla. Terima kasih untuk tidak menyerah dan telah memupuk *mindset* yakin bahwa selalu ada jalan kemudahan asalkan ikhtiar telah dilakukan.
2. Kedua orang tua tercinta, bapak Safrudin dan ibu Rakhumi beserta keluarga yang selalu memberikan kepercayaan dan dukungan kepada penulis.
3. Mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dan membantu proses penelitian ini.
4. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi banyak orang, khususnya bagi penulis.

Semarang, 20 September 2022

Pembuat Pernyataan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dinar' with a stylized flourish underneath.

Dinar Salsabilla

MOTTO

“Hargai setiap momen dan kesempatan yang kamu lalui. Ingatlah momen bahagia ketika kamu sedang bersedih, supaya kamu dapat bersabar karena tahu bahwa sedih itu sementara, nanti akan datang bahagia. Ingatlah momen sedih ketika kamu sedang berbahagia, supaya kamu selalu bersyukur bahwa Allah masih berikan kesempatan dan nikmat untuk merasakan bahagia selepas kesedihan. Jangan lelah memanjatkan do’a karena Allah berjanji akan membantu hamba-Nya yang memohon kepada-Nya. Akhirnya kamu tahu, bahwa dewasa itu belajar untuk semakin memupuk keimanan agar kamu mampu bertahan dan menerima setiap kondisi yang sudah Allah gariskan untukmu.”

- Ibu Rakhumi

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

- QS. Ar-Ra’du ayat 11

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<i>Abstract</i>	xvii
Abstrak.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II	14
LANDASAN TEORI	14
A. Kesiapan Kerja.....	14
1. Pengertian Kesiapan Kerja	14
2. Aspek Kesiapan Kerja	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	17
4. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja.....	19
5. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam	20

B. Konsep Diri.....	22
1. Pengertian Konsep Diri	22
2. Aspek-Aspek Konsep Diri	23
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri	25
4. Konsep Diri dalam Perspektif Islam	26
C. Kecerdasan Emosi.....	27
1. Pengertian Kecerdasan Emosi	27
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi	28
3. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosi.....	30
4. Kecerdasan Emosi dalam Perspektif Islam	30
D. Efikasi Diri.....	31
1. Pengertian Efikasi Diri	31
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri	32
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	33
4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam	35
E. Hubungan Konsep Diri, Efikasi Diri, Kecerdasan Emosi dan Kesiapan Kerja	36
F. Hipotesis.....	39
BAB III.....	40
METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
B. Variabel Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
1. Kesiapan Kerja.....	40
2. Konsep Diri	41
3. Kecerdasan Emosi.....	41
4. Efikasi Diri	41
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	42
1. Populasi	42
2. Sampel dan Teknik Sampling	43

F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Validitas dan Reliabilitas Skala	51
1. Validitas.....	52
2. Reliabilitas.....	52
H. Hasil Uji Coba Alat Ukur	53
1. Validitas Alat Ukur	53
2. Reliabilitas Alat Ukur	58
I. Teknik Analisis Data.....	59
1. Uji Prasyarat.....	59
2. Uji Hipotesis.....	60
BAB IV.....	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil Penelitian.....	62
1. Deskripsi Subjek Penelitian	62
2. Hasil Uji Prasyarat.....	67
3. Hasil Analisis Data	69
4. Tahap Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan	71
B. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Efikasi Diri	73
2. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Efikasi Diri.....	75
3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	76
4. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	78
5. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kesiapan Kerja.....	79
6. Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kesiapan Kerja melalui Efikasi Diri	80
BAB V	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Keterbatasan Penelitian	87
C. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sebaran Populasi Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Rumus Perhitungan Sampel Isaac dan Michael	44
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Interpretasi Skala	46
Tabel 3.4 Blue Print Uji Coba Skala Kesiapan Kerja	47
Tabel 3.5 Blue Print Uji Coba Skala Konsep Diri	49
Tabel 3.6 Blue Print Uji Coba Skala Kecerdasan Emosi	50
Tabel 3.7 Blue Print Uji Coba Skala Efikasi Diri	51
Tabel 3.8 Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrumen.....	53
Tabel 3.9 Hasil Uji Coba Skala Kesiapan Kerja.....	53
Tabel 3.10 Hasil Uji Coba Skala Konsep Diri	55
Tabel 3.11 Hasil Uji Coba Skala Kecerdasan Emosi.....	56
Tabel 3.12 Hasil Uji Coba Skala Efikasi Diri.....	57
Tabel 3.13 Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja.....	58
Tabel 3.14 Reliabilitas Skala Konsep Diri	58
Tabel 3.15 Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi.....	58
Tabel 3.16 Reliabilitas Skala Efikasi Diri	58
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	61
Tabel 4.2 Deskripsi Asal Kampus Subjek Penelitian	61
Tabel 4.3 Deskripsi Angkatan Subjek Penelitian	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Subjek Penelitian	64
Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Skala Penelitian.....	65
Tabel 4.6 Hasil Kategorisasi Skala Penelitian.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Boostrapping</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	40
Gambar 4.1 Deskripsi Jurusan Subjek Penelitian.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Mediasi	70

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Uji Coba	97
LAMPIRAN 2 Skala Penelitian.....	105
LAMPIRAN 3 Keaslian Penelitian.....	113
LAMPIRAN 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	115
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Deskriptif.....	121
LAMPIRAN 6 Hasil Uji Kategorisasi	123
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Asumsi.....	125
LAMPIRAN 8 Hasil Analisis Data.....	127
LAMPIRAN 9 Daftar Riwayat Hidup	128

Abstract

Job readiness is a series of attributes including knowledge, abilities, skills, and personality that can be the capital to get a job and achieve success in the world of work. This study aims to empirically examine the effect of self-concept and emotional intelligence on job readiness directly or indirectly through self-efficacy. The population in this study were final year students at the Islamic Higher Education (PTAI) Semarang City with the criteria of the subjects used as research samples, including seventh to ninth semester students and coming from religious study programs. The research subjects were 335 students who were taken using convenience sampling technique. The data collection method was carried out using a psychological scale consisting of a self-concept scale, an emotional intelligence scale, a self-efficacy scale, and a work readiness scale. The research data were analyzed using the Hayes 4 model bootstrapping technique. The results of the study are: 1) Self-concept and emotional intelligence have a direct effect on self-efficacy. 2) Self-concept, emotional intelligence, and self-efficacy have a direct effect on job readiness. 3) Self-efficacy mediates the effect of self-concept and emotional intelligence on job readiness.

Keywords: *Self Concept; Emotional Intelligence; Self Efficacy; Working readiness; Mediation*

Abstrak

Kesiapan kerja merupakan rangkaian atribut meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kepribadian yang dapat menjadi modal untuk mendapat pekerjaan dan mencapai kesuksesan di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Kota Semarang dengan kriteria subjek yang dijadikan sampel penelitian adalah mahasiswa semester tujuh sampai sembilan dan berasal dari prodi keagamaan. Subjek penelitian berjumlah 335 mahasiswa yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi yang terdiri dari skala konsep diri, skala kecerdasan emosi, skala efikasi diri, dan skala kesiapan kerja. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik *bootstrapping* model 4 Hayes. Hasil dari penelitian adalah: 1) Konsep diri dan kecerdasan emosi berpengaruh secara langsung terhadap efikasi diri. 2) Konsep diri, kecerdasan emosi, dan efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja. 3) Efikasi diri memediasi pengaruh konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja.

Kata kunci: Konsep Diri; Kecerdasan Emosi; Efikasi Diri; Kesiapan Kerja; Mediasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa tingkat akhir menurut tahap perkembangan Psikososial Erikson (dalam Schultz & Schultz, 2015: 208) berada dalam periode dewasa awal (*early adulthood*) yang merupakan tahap kelanjutan dari masa remaja akhir. Pada masa ini, individu akan melakukan berbagai penyesuaian terhadap pola kehidupan dan harapan-harapan sosial yang baru (Hikmah, 2015: 262). Individu juga akan mengalami krisis mengenai keintiman dan keterasingan pada tahap ini. Hal tersebut berkaitan dengan adanya salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa awal yaitu individu mulai memasuki dunia kerja sehingga intensitas individu untuk berkumpul atau terlibat kegiatan dengan orang lain akan menurun (Mappiare, 1983: 32).

Mengacu pada tahap perkembangan oleh Erikson, mahasiswa angkatan 2018 dan 2019 berada di tahapan dewasa awal. Pada tahapan tersebut individu mengalami

Dunia kerja akan menjadi tantangan bagi individu karena kompleksnya persoalan yang ada di dalamnya. Kompleksnya persoalan yang ada di dunia kerja disebabkan oleh faktor *intern* dan lingkungan sosial (Mappiare, 1983: 23-24). Faktor *intern* meliputi kemampuan dan keterampilan yang individu miliki, sementara faktor lingkungan sosial meliputi kesempatan dan lapangan pekerjaan yang tersedia. Berkaitan dengan faktor intern seringkali terjadi ketidaksesuaian antara atribut kepribadian, keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki individu dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apabila tugas perkembangan pada masa ini mengalami hambatan, maka akan berdampak buruk pada tahapan perkembangan selanjutnya. Maka dari itu, kesiapan kerja menjadi hal yang krusial dan perlu dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir dalam rangka menghadapi tantangan di dunia kerja.

Kesiapan kerja menurut Pool et al., (2007: 6) adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan atribut kepribadian yang dimiliki oleh individu supaya mampu mencapai kesuksesan di bidang pekerjaan yang ditekuninya. Saat ini, dunia kerja sudah mulai memasuki era *society 5.0* di mana calon tenaga kerja dituntut untuk melakukan

berbagai bentuk pengayaan *skill*. Pada era ini, calon tenaga kerja yang dibutuhkan bukan hanya yang berkompeten di bidangnya saja tetapi juga calon tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan cepat dan memiliki berbagai terobosan inovatif serta kreatif sehingga mampu bersaing di tengah ketatnya persaingan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tertinggi memiliki tanggung jawab besar untuk menghasilkan lulusan yang siap menghadapi dunia kerja (Lubis, 2021: 13). Namun, fakta yang terjadi dilapangan justru memperlihatkan bahwa masih banyak pengangguran terdidik yang berasal dari lulusan perguruan tinggi.

Menurut informasi dari Badan Pusat Statistik (2021:1), sejak Agustus 2019 hingga Februari 2021 terhitung jumlah pengangguran terbuka dari lulusan universitas terus mengalami peningkatan. Pada Februari 2021, jumlah pengangguran terbuka adalah sebanyak 8.746.008 orang. Jumlah tersebut meningkat sebesar 26,3% dibandingkan pada tahun sebelumnya. Sekitar hampir 1.000.000 orang yang menganggur berasal dari lulusan universitas (Pusparisa, 2021). Melalui data tersebut cukup memperlihatkan kondisi lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang masih belum siap memasuki dunia kerja.

Penyebab tingginya pengangguran menurut Adhiyaksa (dalam Sabilah et al., 2021: 226) adalah ketidaksiapan individu untuk menghadapi tantangan dunia kerja, sedangkan menurut hasil survei BPS (Badan Pusat Statistik), penyebab tingginya angka pengangguran terdidik dari lulusan perguruan tinggi adalah keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi serta penyediaan lapangan kerja yang terbatas (Pusparisa, 2019). Ketidaksuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan lapangan dan harapan yang terlalu tinggi mencerminkan bahwa terdapat ketidaksiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi. Terlebih pada lulusan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) yang dinilai memiliki kualitas dan daya akseptabilitas pada dunia kerja lebih rendah dari pada Perguruan Tinggi Umum (Dikti, 2013:1).

Problematika terkait lulusan PTAI dengan dunia kerja disampaikan oleh Ulya (dalam Ihsan, 2020: 1) yang mengungkapkan bahwa lulusan PTAI dinilai belum bisa memenuhi harapan masyarakat. Menurutnya, masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh para lulusan PTAI, mulai dari rendahnya kompetensi dan orientasi kerja yang masih sebatas menjadi pencari kerja bukan sebagai pencipta lapangan kerja. Lalu, Suyitno (dalam Ihsan,

2020: 1) yang melengkapi pernyataan terkait masalah yang dihadapi PTAI yakni seputar sumber daya manusia, kurikulum dan institusi atau kelembagaan. Menurut Suyitno, sumber daya manusia di PTAI perlu ditingkatkan, sementara untuk kurikulum perlu didesain supaya relevan dengan perkembangan zaman. Opini lain disampaikan oleh Jejen Musfah yang kembali mempersoalkan kualitas lulusan PTAI. Jejen (dalam Mukhtar & Fakhruddin, 2020: 1) berharap secara kualitas lulusan PTAI bisa ditingkatkan sebab melihat kebelakang, jika dibandingkan dengan universitas umum, PTAI masih tertinggal di bidang kajian ilmu umum maupun ilmu agama. Kondisi tersebut menjadi tugas tersendiri bagi mahasiswa PTAI khususnya mahasiswa tingkat akhir yang akan segera menghadapi persaingan dunia kerja setelah menyelesaikan studinya, terutama mahasiswa tingkat akhir PTAI.

Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengumpulkan informasi terkait kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Studi pendahuluan dilakukan kepada empat belas mahasiswa tingkat akhir dari PTAI di Kota Semarang. Kota Semarang memiliki jumlah PTAI terbanyak dengan jumlah pengangguran terdidik berada di peringkat empat teratas di Provinsi Jawa Tengah (BPS, 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berisi pertanyaan berkaitan kesiapan kerja menurut aspek-aspek kesiapan kerja oleh Pool et al. (2007: 37) yaitu keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa terdapat sepuluh mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki kesiapan kerja.

Sepuluh mahasiswa yang merasa tidak siap kerja, seluruhnya merasa memiliki hambatan kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan *public speaking* yang rendah. Tujuh dari sepuluh mahasiswa merasa belum memiliki keterampilan penguasaan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek *skill* belum dikuasai secara penuh oleh mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Delapan dari sepuluh mahasiswa merasa kesulitan mengimplementasikan bidang ilmu yang sudah dipelajari dan enam dari sepuluh mahasiswa merasa memiliki pengetahuan yang minim berkaitan dengan kegiatan pengembangan *skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini mencerminkan ketidaksiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di PTAI ditinjau dari aspek pengetahuan. Enam dari sepuluh mahasiswa mengaku belum memahami *pasion* diri dan enam dari sepuluh masih kurang mampu melakukan antisipasi terhadap tantangan dunia kerja. Hal

ini menunjukkan ketidaksiapan kerja dari segi aspek pemahaman. Sepuluh mahasiswa, secara keseluruhan merasa tidak memiliki kepercayaan diri dan semangat mencari informasi terkait dunia kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat ketidaksiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI ditinjau dari aspek atribut kepribadian.

Mahasiswa lulusan prodi keagamaan di PTAI menurut Yahya (2017: 110) sering dianggap hanya ahli di bidang keislaman dan memiliki keterbatasan pengetahuan pada bidang diluar keislaman sehingga alumni prodi keagamaan akan sulit untuk mengembangkan diri. Kualitas dan daya serap lulusan prodi keagamaan dari PTAI di dunia kerja juga lebih rendah daripada Perguruan Tinggi Umum (Jandra & Djamil, 2018 : 25; Sulaiman & Kusniati, 2019 : 18). Padahal, di era pasar global, sarjana agama akan bersaing dengan sarjana lainnya dari Perguruan Tinggi Umum (PTU) dan sarjana lulusan universitas dari negara lain. Keberadaan PTAI dan prodi keagamaan sendiri menurut Rusman (2014: 1) kurang relevan dengan perubahan yang terjadi di masyarakat, sulit diimplimentasikan dengan konteks sosial budaya saat ini serta lemah dalam bidang riset. Meskipun demikian, bidang keagamaan akan tetap menjadi inti dan memiliki keberadaan yang berarti serta dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga hanya perlu dilakukan revitalisasi dan pengembangan secara kontinu untuk menyesuaikan kebutuhan masyarakat (Suaiman & Kusniati, 2019: 10). Maka dari itu kesiapan kerja sangat diperlukan mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan sebagai calon lulusan PTAI agar lebih siap dan mampu dalam menghadapi tantangan dan tuntutan di dunia kerja.

Kesiapan kerja bukan hanya soal kemampuan dalam memahami pengetahuan tetapi juga terkait kemampuan untuk membawa diri dan menjalin hubungan baik di tempat kerja (Sabilah et al., 2021: 226). Pentingnya kesiapan kerja pada mahasiswa juga diungkapkan oleh Baiti et al., (2017: 131) sebagai bekal keterampilan dan kecakapan supaya nantinya setelah lulus dapat bersaing di dunia kerja. Braddy (dalam Baiti et al., 2017: 127) menambahkan kesiapan kerja mencakup fokus pada sifat-sifat yang dimiliki oleh individu mulai dari sifat-sifat pribadi individu, sifat siap dan kemampuan untuk bertahan, tidak cukup sampai memperoleh pekerjaan saja, tetapi bagaimana individu mampu bertahan dengan pekerjaan yang akan ditekuninya. Kesiapan kerja juga dapat memudahkan individu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggun jawab seputar pekerjaan dengan baik (Makki et al., 2016: 94).

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain efikasi diri (Gunawan et al., 2019; Wahyu & Kuncoro, 2019; Amanullah et al., 2020)), konsep diri (Sazali & Murwatiningsih, 2014; Muljanto, 2020; Rachmawati & Sulianti (2017); Pratiwi, 2021)), motivasi memasuki dunia kerja (Lestari, 2021), kompetensi (Nuraina et al., 2020), minat kerja (Kurniawati & Arief, 2016), kecerdasan emosi (Sabilah et al., 2021; Harahap & Sagala, 2019)), kedisiplinan (Sazali & Murwatiningsih, 2014), kemampuan manajerial (Gunawan et al., 2020), prestasi belajar (Gunawan et al., 2020), dan komunikasi interpersonal (Muljanto, 2020). Sedangkan faktor eksternal antara lain dukungan sosial (Wijayanti, 2019), lingkungan keluarga (Nurhayati & Kusmuriyanto, 2019; (Nurussyifa & Listiadi, 2021), status sosial ekonomi keluarga (Ariyanti & Bowo, 2018), pengalaman belajar (Syaila, 2017), informasi tentang dunia kerja (Purnama & Suryani, 2019), bimbingan karir (Kurniawati & Arief, 2016).

Penelitian ini akan berfokus untuk menguji faktor internal yaitu konsep diri, kecerdasan emosi, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Hal ini bertujuan untuk mencari tahu secara spesifik dan mendalam pengaruh faktor internal seperti konsep diri, kecerdasan emosi, dan efikasi diri dalam membangun kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, pada penelitian ini efikasi diri akan bertindak sebagai mediator antara faktor-faktor internal yaitu konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja.

Berkaitan dengan membentuk kesiapan kerja, konsep diri merupakan faktor internal yang penting untuk dipahami mahasiswa tingkat akhir (Muljanto, 2020: 76). Pemahaman konsep diri ditandai dengan pengetahuan individu tentang diri sepenuhnya, baik penilaian diri individu melalui potensi maupun kelemahan yang dimiliki oleh diri sendiri. Selaras dengan Yapono dan Suharnan (2013: 208) yang mengungkapkan bahwa konsep diri dapat memberikan gambaran identitas diri individu secara utuh baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis termasuk motivasi, kelemahan, karakteristik pribadinya. Menurut Rahmat (dalam Sazali dan Murwatiningsih, 2014: 78) konsep diri menentukan perilaku individu, dimana setiap keputusan yang akan diambil dalam kehidupan dipengaruhi bagaimana individu melihat konsep dirinya. Jika konsep diri mahasiswa rendah akan menyebabkan kesulitan dalam mengenali kebutuhan dan keinginan dirinya. Akibatnya menimbulkan ketidaksiapan memasuki dunia kerja ketika berada di tingkat akhir atau

setelah menyelesaikan perkuliahan (Wibisono dalam Muljanto, 2020: 176). Sebagaimana hasil penelitian dari Pratiwi (2021: 56) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa.

Dunia kerja yang penuh tantangan dapat diatasi apabila individu memiliki kemampuan adaptasi, motivasi, pengendalian diri, pengelolaan emosi, dan pengambilan keputusan yang baik. Individu yang memiliki beberapa kemampuan tersebut dapat dikatakan memiliki kecerdasan emosi yang baik. Goleman (2000: 512) memaknai kecerdasan emosi sebagai pemahaman akan perasaan diri sendiri dan orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri dan beradaptasi dengan lingkungan. Individu dengan kecerdasan emosi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki kesadaran diri penuh, mampu mendorong dirinya untuk terus maju, mengekspresikan diri dengan cara yang baik kepada orang lain, mampu berinteraksi dan mengendalikan emosi dengan baik (Harahap & Sagala, 2019: 226). Kecerdasan emosi menjadikan individu mampu memperhitungkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil dengan pertimbangan kapasitas yang dimilikinya (Yapono dan Suharnan, 2013: 209).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade et al., (2019: 47-53) menguji pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa D3 Keperawatan STIKES Aisyiah Bandung menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kesiapan kerja sebesar 27%. Selanjutnya, penelitian lain dilakukan oleh Sabilah et al., (2021: 225-242) mengenai kesiapan kerja pada generasi Milenial di DKI Jakarta Raya yang dirinjau melalui pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital juga menunjukkan hasil yang serupa, dimana variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta.

Agar memiliki kesiapan kerja, efikasi diri juga diperlukan bagi mahasiswa. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan yang dimiliki diri individu. Mahasiswa tingkat akhir dengan efikasi diri yang tinggi akan merasa dirinya mampu atau kompeten sehingga memiliki kemantapan untuk senantiasa berproses dalam hidupnya (Alwilsol, 2014 : 116). Bandura (dalam Schultz & Schultz, 2015: 411) juga mengungkapkan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam karier individu harus memiliki efikasi diri yang tinggi. Menurut penelitian Gunawan et al. (2020 : 126-150), terdapat pengaruh yang signifikan pada efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian yang lain, yakni dari

Kurniawati & Arief (2016: 363-376), Zulaehah et al., (2018: 526-546), Khadifa et al. (2018: 1-13), Ariyanti dan Bowo (2018: 671-687), dan Chotimah dan Suryani (2020: 391-402) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kesiapan kerja.

Efikasi diri memunculkan keberanian bagi mahasiswa untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki (Andriani & Kuncoro, 2020: 519). *Self Efficacy* atau efikasi diri membentuk individu yang memiliki keoptimisan dalam menghadapi berbagai tantangan, masalah dan tugas-tugas di dunia kerja. Individu dengan efikasi diri yang rendah, cenderung mudah menyerah ketika harus menghadapi tantangan. Oleh karena itu penting bagi mahasiswa tingkat akhir untuk meningkatkan efikasi diri dalam rangka menyambut dunia kerja. Konsep efikasi diri terpotretkan pada salah satu ayat dalam al-Qur'an berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفُزْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir” (QS. Al-Baqarah ayat 286).

Dalam Tasfir Ibnu Katsir (Abdullah, 2008: 738) dijelaskan bahwa penggalan ayat berikut: { لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا } yang artinya “Allah SWT tidak akan memberikan beban di luar kemampuan yang dimiliki hambaNya”. Terdapat dua makna dari penggalan ayat tersebut, yakni: 1) beban atau ujian yang berikan Allah tidak akan melebihi batas kemampuan hambannya dan merupakan bentuk kasih sayang dan kebaikan dari Allah SWT kepada hambaNya; 2) Allah SWT berjanji akan memberikan bimbingan kepada

hambanya yang senantiasa memohon dan Allah SWT menjamin akan memenuhi permohonan tersebut.

Pembahasan mengenai efikasi diri dalam ayat tersebut secara tersirat ditunjukkan pada kedua makna yang menjelaskan bahwa individu mampu menghadapi beban atau permasalahan apabila memiliki keyakinan yang diwujudkan dengan memohon bimbingan kepada Allah SWT. Efikasi diri menurut Bandura (1977: 156) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan untuk menyusun dan menyelesaikan tugas dengan tepat atau salah, baik atau buruk, supaya dapat mencapai tujuan atau target. Efikasi diri mempengaruhi tindakan apa yang akan dipilih individu, sebanyak apa usaha yang akan dilakukan oleh individu, seberapa lama dan seberapa tangguh individu akan bertahan dengan tantangan dan kegagalan ditunjukkan melalui kepercayaan diri individu dalam mengatasi masalah yang dihadapinya. Individu yang memiliki efikasi diri akan memiliki optimisme bahwa dirinya akan mampu keluar dari permasalahan dengan cara yang tepat karena memiliki persepsi bahwa tidak Allah SWT tidak akan memberi beban yang melebihi batas kemampuan hambanya, sesulit apapun masalah yang dihadapinya. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung mudah menyerah bila dihadapkan dengan permasalahan (Wijaya, 2019: 4).

Selain efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja, efikasi diri juga dipengaruhi oleh faktor konsep diri dan kecerdasan emosi. Bandura (dalam Feist et al., 2017: 156) menyebutkan bahwa individu melakukan berbagai tindakan yang menunjang keinginannya dalam mencapai suatu target melalui efikasi diri yang berpadu dengan variabel lain seperti ekspektasi akan hasil. Ekspektasi atau harapan menurut Calhoun dan Acocella merupakan aspek-aspek dari konsep diri. Seseorang yang konsep dirinya baik mampu mengenali dirinya secara utuh sehingga memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimilikinya. Sejalan dengan penelitian Ferla et al. (2009 : 502) bahwa konsep diri secara signifikan memengaruhi efikasi diri. Selain itu Dewi dan Mugiarto (2020 : 231) juga mengungkapkan bahwa hubungan yang signifikan dan positif antara konsep diri dengan efikasi diri. Seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik akan mudah menyesuaikan diri dengan baik pula sehingga lebih percaya diri untuk menunjukkan diri dan kemampuan yang dimilikinya. Sejalan dengan hasil penelitian Aliza dan Oktafiani

(2021 : 94) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap efikasi diri.

Dilihat dari dinamika tersebut, maka efikasi diri secara simultan juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara langsung seperti faktor internal lainnya yakni konsep diri dan kecerdasan emosi. Efikasi diri dapat pula menjadi variabel *intervening* terhadap variabel atau faktor yang lain. Seperti penelitian Nurussyifa dan Listiadi (2021 : 164-177) yang menempatkan efikasi diri sebagai variabel mediasi di antara mata diklat produktif diklat Akuntansi, kompetensi siswa, dan lingkungan keluarga dengan kesiapan kerja. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Nurhayati dan Kusmuriyanto (2019 : 568-587) yang juga menempatkan efikasi diri sebagai variabel mediasi diantara kompetensi produktif Akuntansi, prakerin, dan lingkungan keluarga dengan kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh pemahaman bahwa kesiapan kerja dipengaruhi beberapa faktor yang memengaruhinya, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri sebagai mediasi. Supaya memiliki kesiapan kerja, penting bagi mahasiswa untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja. Melalui pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, mahasiswa dapat mempersiapkan diri lebih awal, memetakan strategi, mengembangkan potensi dan memperbaiki apa yang perlu diperbaiki supaya dapat memiliki kesiapan kerja ketika lulus sarjana.

Mengingat kesiapan kerja sangat penting dan perlu diketahui bagi mahasiswa, maka penting untuk melakukan penelitian mengenai variabel-variabel yang memengaruhi kesiapan kerja. Variabel-variabel yang akan diteliti meliputi variabel yang bersumber dari dalam diri yaitu konsep diri, kecerdasan emosi, dan efikasi diri. Adapun penelitian ini akan melibatkan mahasiswa di PTAI (Perguruan Tinggi Agama Islam) di Kota Semarang. PTAI dalam hal ini adalah Perguruan Tinggi Agama Islam yang memiliki prodi keagamaan, misalnya Bimbingan Penyuluhan Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Pidana Islam, Aqidah Filsafat dan Islam, Akuntansi Syariah, Syariah, dan Tarbiyah).

Penelitian ini penting untuk dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dari prodi keagamaan di PTAI dengan cara lebih mengenal dan memahami dengan meningkatkan konsep diri, efikasi diri, dan kecerdasan emosi.

Penelitian ini akan berfokus pada interaksi antara variabel konsep diri, kecerdasan emosi dan efikasi diri yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI. Peneliti berencana untuk melaksanakan penelitian berjudul, "Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir di PTAI Melalui Mediasi Efikasi Diri"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI?
2. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI?
4. Apakah konsep diri berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI?
5. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI?
6. Apakah konsep diri dan kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji secara empiris pengaruh konsep diri terhadap efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir PTAI.
2. Menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI.
3. Menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI.

4. Menguji secara empiris pengaruh langsung konsep diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI.
5. Menguji secara empiris pengaruh langsung kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI
6. Menguji secara empiris pengaruh konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dalam khasanah keilmuan, memperkaya kajian teoritik dalam bidang Psikologi Industri, dan dapat menjadi rujukan, referensi, dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya terutama terkait dengan konsep diri, kecerdasan emosi, efikasi diri, dan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat meningkatkan keterampilan peneliti dalam bidang kepenulisan dan riset Psikologi khususnya riset dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi mahasiswa tingkat akhir untuk meningkatkan kesiapan kerja kerja dan menjadi bahan asesmen yang dapat ditindaklanjuti dalam bentuk intervensi oleh institusi PTAI untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI.

E. Keaslian Penelitian

Pada bagian keaslian penelitian berisi mengenai penelitian-penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang mengangkat tema dengan variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu konsep diri, kecerdasan emosi, efikasi diri, dan kesiapan kerja.. Penelitian-penelitian terdahulu dikumpulkan untuk membantu peneliti dalam merumuskan pola penelitian yang jelas dan sebagai kerangka acuan dalam

mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang membahas mengenai konsep diri, efikasi diri, kecerdasan emosi dan kesiapan kerja:

1. “Kesiapan Mahasiswa Tingkat Akhir Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau dari Konsep Diri dan Kompetensi yang Dimiliki”. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Sulianti (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif pada konsep diri dengan kompetensi Mahasiswa tingkat akhir di Universitas Wisnuwardhan Malang terhadap kesiapan dalam menghadapi dunia kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,36.
2. “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi”. Penelitian ini dilakukan oleh Wiharja MS et al. (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *self efficacy* memengaruhi tingkat kesiapan kerja bagi mahasiswa vokasi yang hendak masuk ke dunia kerja baik dunia usaha maupun industri.
3. “Kesiapan Kerja Generasi Milenial Di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keterampilan Digital (*The Work Readiness Of The Millennial Generation in DKI Jakarta Raya : The Effect Of Emotional Intelligence And Digital Skills*)”. Penelitian yang dilakukan oleh Sabilah et al. (2021) menghasilkan kesimpulan Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja secara parsial maupun simultan bersama keterampilan digital.
4. “Pengaruh Konsep Diri dan Kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Bidang Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Hidayah Semarang”. Penelitian ini dilakukan oleh (Sazali & Murwatiningsih, 2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh konsep diri dan kedisiplinan terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Hidayah Semarang jurusan Administrasi Perkantoran.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja Melalui Mediasi Efikasi Diri (Studi pada Mahasiswa Tingkat Akhir di PTAD)” memiliki perbedaan yang signifikan dari segi kondisi variabel, baik variabel bebas, variabel terikat, adanya kehadiran variabel

intervening maupun jumlah variabel penelitian yang digunakan. Namun penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan sumbangsih dalam merumuskan variabel-variabel penelitian ini. Selain itu, uji hipotesis yang digunakan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan juga cenderung berbeda, penelitian terdahulu banyak menggunakan uji korelasional baik menggunakan analisis korelasi maupun regresi. Permasalahan dalam penelitian ini semakin menarik untuk ditelusuri karena karakter subjek berbeda dengan penelitian sebelumnya. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dari PTAI. Subjek penelitian dipilih dengan mempertimbangkan urgensi yang kuat untuk mengungkap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada PTAI di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kebaruan dalam ranah penelitian. Maka dari itu, penelitian ini layak untuk dilakukan karena memiliki khas dan dasar yang kuat dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan hal yang penting dan perlu dipersiapkan secara matang baik oleh mahasiswa maupun perguruan tinggi sebelum mahasiswa menyelesaikan masa studinya (Gunawan et al., 2019: 127). Kesiapan kerja berkaitan dengan teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) atau teori karier kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Teori karier kognitif sosial meliputi minat akademik dan karir yang dibangun oleh individu, pilihan pendidikan dan karir yang dilaksanakan individu, dan hasil dari kinerja akademik serta karier yang diperoleh oleh individu (Zola et al., 2022: 24). Bandura (dalam Triani & Arief, 2016: 851) mengungkapkan bahwa SCCT berfokus pada variabel kognitif yang berinteraksi dengan aspek-aspek lain dari individu dan lingkungan yang membantu mengarahkan pengembangan karir individu.

Kesiapan kerja terdiri dari kata kesiapan dan kerja. Kesiapan diartikan sebagai ketersediaan seseorang dalam menanggapi atau merespon sesuatu yang terjadi atau dihadapi, sehingga dapat disimpulkan jika kesiapan kerja adalah ketersediaan seseorang dalam rangka menghadapi dunia kerja. Kesiapan kerja muncul dari keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan (Nurussyifa & Listiadi, 2021 : 165). Caballero dan Walker (2010: 17) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan dan sekumpulan atribut perilaku yang penting dimiliki untuk mencapai kesuksesan. Kesiapan kerja atau *employability* bersinggungan dengan atribut yang dimiliki dan mampu ditunjukkan oleh individu sebagai lulusan yang menggambarkan bahwa dirinya layak untuk mendapatkan pekerjaan (Harvey, 2011:98)

Pool et al., (2007: 6) mengungkapkan definisi yang lebih luas dari kesiapan kerja yakni mencakup kepemilikan dari segi kemampuan, pengetahuan, dan atribut kepribadian yang menjadi bekal untuk membuat inidividu sukses di bidang pekerjaan yang ditekuninya. Definisi yang serupa disampaikan oleh Wiharja MS et al., (2020: 12) yang mengungkapkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang diperoleh

individu setelah siap dengan aspek yang dibutuhkan dunia kerja seperti sikap, pengetahuan dan keterampilan. Nurussyifa dan Listiadi (2021: 165) menyebutkan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan keadaan seseorang meliputi keterampilan, pengetahuan maupunsikap untuk melakukan sebuah aktivitas menyangkut pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diambil kesimpulan bahwa kesiapan kerja didefinisikan sebagai rangkaian atribut meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kepribadian yang dapat menjadi modal untuk mendapat pekerjaan dan mencapai kesuksesan di dunia kerja.

2. Aspek Kesiapan Kerja

Aspek-aspek kesiapan kerja dirumuskan oleh Pool dan Sewell (2007:7) mengandung empat aspek, meliputi:

(1) Keterampilan

Skills atau keterampilan berperan penting bagi mahasiswa untuk menyelesaikan tugas-tugas di dunia kerja. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar atau pengalaman yang ketika mengikuti kegiatan pembelajaran dan berorganisasi. Keterampilan diartikan dengan cakap atau cekatan. Dalam hal ini keterampilan dicerminkan dengan kemampuan menemukan solusi dari segala permasalahan yang dihadapi oleh individu serta kepemilikan kreativitas untuk menciptakan terobosan-terobosan baru di era persaingan memasuki dunia kerja yang semakin ketat.

(2) Pengetahuan

Knowledge atau ilmu pengetahuan membantu mahasiswa sebagai calon tenaga kerja untuk mengerahkan kemampuannya dengan tepat sehingga bisa menjadi ahli di bidang yang ditekuni. Pengetahuan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kemampuan menguasai bidang yang ditekuni serta memiliki pengetahuan yang luas tentang informasi mengenai dunia kerja.

(3) Pemahaman

Understanding atau pemahaman mencakup kemampuan mahasiswa dalam mengukur risiko atau melakukan antisipasi atau persiapan terhadap

segala yang terjadi di kemudian hari serta kemampuan untuk mengambil keputusan dengan tepat.

(4) Atribut Kepribadian

Personal attributes atau atribut kepribadian adalah serangkaian sikap yang mencerminkan bahwa mahasiswa dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik. Atribut kepribadian yang diperlukan untuk mendorong munculnya kesiapan kerja antara lain tanggung jawab, optimis, semangat, dan totalitas.

Menurut Hillage dan Pollard (dalam Pool et al., 2007: 4) terdapat empat aspek kesiapan kerja, diantaranya:

(1) Aset Kesiapan Kerja

Employability assets atau aset kesiapan kerja terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap calon tenaga kerja.

(2) Kemampuan Mengelola Sumber Daya

Deployment atau keterampilan mengelola sumber daya potensial yang diwujudkan dalam suatu aksi mencakup keterampilan manajemen karir, termasuk keterampilan mencari pekerjaan.

(3) Menampilkan Potensi Diri

Presentation atau kemampuan dalam menunjukkan kemampuan berkaitan dengan 'keterampilan mendapatkan pekerjaan', misalnya penulisan CV, pengalaman kerja, dan teknik wawancara.

(4) Keadaan Pribadi dan Faktor Eksternal

Poin yang tidak kalah penting untuk memunculkan kesiapan kerja adalah *personal circumstance* atau bergantung pada keadaan pribadi misalnya kondisi keluarga dan faktor eksternal misalnya tingkat peluang kerja saat ini dalam pasar tenaga kerja.

Caballero et al., (2011: 50) merumuskan aspek-aspek kesiapan kerja menjadi 4 aspek, yakni meliputi:

(1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik Pribadi atau *personal characteristics*, meliputi pengetahuan diri dan kemampuan beradaptasi, pengarahan diri, keterampilan pribadi, dan fleksibilitas

(2) Kecerdasan organisasi

Kecerdasan organisasi atau *organisational acumen* meliputi profesionalisme atau etika kerja, tanggung jawab sosial, penilaian etika, dan pengetahuan global, dan pembelajaran seumur hidup atau pengarahan diri

(3) Kompetensi kerja

Kompetensi kerja atau *work competence* meliputi kemampuan organisasi, *critical thinking*, *problem solving*, dan kreativitas atau inovasi.

(4) Kecerdasan sosial

Kecerdasan sosial atau *social intelligence* dilihat dari kemampuan kolaborasi, kecakapan interpersonal atau sosial, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka aspek-aspek kesiapan kerja menurut beberapa pendapat antara lain keterampilan, pengetahuan, pemahaman, atribut kepribadian, keterampilan mengelola sumber daya dan menampilkan potensi diri, kondisi pribadi dan faktor eksternal, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Sementara dalam penelitian ini aspek-aspek kesiapan kerja yang akan digunakan adalah aspek-aspek kesiapan kerja oleh Pool dan Sewell yakni keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa, faktor-faktor tersebut antara lain:

- (1) Konsep diri, mahasiswa yang memiliki konsep diri tinggi akan berupaya untuk meningkatkan kompetensi diri, baik dengan pengetahuan maupun ketrampilannya, sehingga mahasiswa pun akan siap dihadapkan dengan berbagai macam situasi di dunia kerja (Sazali & Murwatiningsih, 2014; Muljanto, 2020; Rachmawati & Sulianti, 2017; Pratiwi, 2021));

- (2) Efikasi diri, mahasiswa yang memiliki efikasi diri mampu memupuk keyakinan akan kemampuan dirinya, termasuk dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil yang baik dan sikap optimis dalam menghadapi masa depan (Gunawan et al., 2019; Wahyu & Kuncoro, 2019; Amanullah et al., 2020)). Melalui efikasi diri yang kuat, mahasiswa akan memiliki dorongan untuk mengaktualisasi segenap kemampuan yang dimilikinya (Utami, 2013: 42);
- (3) Kecerdasan emosi, kecerdasan emosi membantu mahasiswa mampu menghadapi tekanan ketika menghadapi dunia kerja (Sabilah et al., 2021; Harahap & Sagala, 2019)) ;
- (4) Kompetensi, individu yang menguasai keahlian dibidangnya dapat melakukan tugas dengan hasil yang baik dan maksimal (Nuraina et al., 2020);
- (5) Kedisiplinan, kedisiplinan membantu individu untuk belajar mengendalikan diri dengan mudah, menghormati dan peraturan, yang mana hal ini menunjang untuk menumbuhkan kesiapan menghadapi dunia kerja (Sazali & Murwatiningsih, 2014).
- (6) Gaya kepemimpinan, kaitanya dalam membentuk kesiapan kerja melalui kemampuan komunikasi, mengambil keputusan, memberikan motivasi, dan manajemen diri (Gunawan, 2016: 127).
- (7) Dukungan sosial, situasi dunia kerja yang memicu stress membuat dukungan sosial dari orang-orang terdekat menjadi dibutuhkan dan memberi kesan yang berarti (Wijayanti, 2019:10).
- (8) Praktik kerja, melalui praktik kerja mahasiswa memperoleh gambaran dunia kerja yang dapat membuat mereka lebih siap terjun di dunia kerja (Syaila, 2017: 358-365).

Menurut Sukardi (dalam Nurussyifa dan Listiadi, 2021: 165) faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja dibedakan menjadi dua, yakni faktor internal dan sosial.

- (1) Faktor internal (faktor dari dalam diri) kesiapan kerja antara lain: sikap, kepribadian, prestasi, nilai , motivasi, hobi, bakat, keterampilan, dan pengalaman kerja.

(2) Faktor sosial (faktor dari luar diri) kesiapan kerja meliputi: lingkungan keluarga, bimbingan orang tua, pergaulan atau lingkup pertemanan, dan kondisi masyarakat sekitar.

Winkel (1991 : 531-573) juga membagi faktor-faktor kesiapan kerja menjadi dua, yakni faktor internal dan faktor eksternal.

(1) Faktor internal, meliputi minat, bakat, taraf intelegensi, *value* kehidupan, ciri kepribadian, pengetahuan dan keadaan jasmani.

(2) Faktor eksternal, meliputi keadaan ekonomi daerah atau negara, masyarakat, status sosial ekonomi keluarga, pergaulan, tuntutan-tuntutan pada jabatan, tingkat pendidikan, pengaruh dari anggota keluarga.

Berdasarkan banyaknya faktor yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kesiapan kerja adalah konsep diri, efikasi diri, kecerdasan emosi, kompetensi, minat, bakat, *value* kehidupan, keadaan jasmani, kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dukungan sosial, praktik kerja, rasa aman, rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, sikap, kepribadian, prestasi, nilai, motivasi, hobi, bakat, keterampilan, pengalaman kerja lingkungan keluarga, bimbingan orang tua, pergaulan atau lingkup pertemanan, kondisi masyarakat sekitar, keadaan ekonomi daerah atau negara, status sosial ekonomi keluarga, tingkat pendidikan, pengaruh anggota keluarga dan gaji.

Semua faktor-faktor yang telah dipaparkan sebelumnya, tentu sangat penting karena faktor-faktor tersebut dianggap menentukan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Namun, pada penelitian ini hanya akan digunakan faktor konsep diri, efikasi diri dan kecerdasan emosi untuk mencari tahu adanya hubungan faktor konsep diri, efikasi diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja, tanpa bermaksud meniadakan kecenderungan faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja.

4. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Anoraga (2009: 68) merumuskan bahwa seseorang yang memiliki kesiapan kerja dapat dilihat melalui ciri-ciri berikut:

1) Memiliki motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam konteks ini, motivasi yang dimaksud adalah motivasi yang berkaitan dengan dunia kerja, di mana individu yang siap bekerja adalah individu yang memiliki dorongan untuk bekerja misalnya memiliki semangat yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang diimpikan.

2) Memiliki kesungguhan

Kesungguhan dalam bekerja memiliki andil yang besar dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan. Sebab dengan kesungguhan individu akan melakukan usaha semaksimal mungkin supaya memperoleh hasil yang diinginkan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa individu yang siap bekerja diantaranya adalah individu yang memiliki kesungguhan.

3) Memiliki keterampilan yang memadai

Keterampilan ditunjukkan dengan sikap individu yang cekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau penugasan. Dalam dunia kerja individu harus memiliki keterampilan, karena keterampilan akan memudahkan individu untuk tidak bergantung kepada orang lain.

4) Memiliki kedisiplinan

Disiplin diartikan sebagai perbuatan yang mematuhi tata tertib atau peraturan yang ada. Sikap disiplin diperlukan bagi individu untuk menghindari resiko yang buruk bila individu melakukan ketidakdisiplinan, misalnya target yang tidak tercapai, melampaui waktu target penyelesaian pekerjaan atau penugasan.

5. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Konsep kesiapan kerja dalam perspektif Islam memiliki kesamaan dengan etos kerja Islam. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) adalah karakteristik, kepercayaan serta kebiasaan yang dimiliki oleh individu atau kelompok secara khusus (Kirom, 2018: 69). Etos kerja diartikan sebagai sebuah pemikiran terkait bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang diinginkan dan tidak melanggar nilai-nilai Islam (Kirom, 2018: 59). Bekerja dalam Islam dianggap sebagai ibadah dan

sebuah kewajiban yang dilakukan oleh umat muslim dalam rangka memenuhi kebutuhan dan melangsungkan hidup. Namun, bekerja sebagai ibadah tidak diartikan sebatas kegiatan untuk memenuhi kebutuhan saja, melainkan memiliki keharusan berlandaskan nilai-nilai Islam. Hal ini dikarenakan kegiatan bekerja juga memiliki pertanggungjawaban di akhirat.

Perintah untuk bekerja termaktub firman Allah berikut (Kemenag, 2014 : 203):

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Dalam Tafsir Ibnu Katsir ('Abdullah, 2008a: 259-260) dijelaskan bahwa penggalan ayat { وَقُلِ اعْمَلُوا } terdapat dua makna dari penggalan ayat tersebut, yakni: 1) Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja; 2) Pekerjaan atau amal perbuatan yang dilakukan manusia akan mendapat pertanggung jawaban karena Allah SWT akan mengawasi setiap gerak-gerik yang dilakukan manusia, termasuk Ketika sedang bekerja.

Pembahasan mengenai kesiapan kerja dalam ayat tersebut secara tersirat ditunjukkan pada kedua makna yang menjelaskan bahwa selain diperintahkan untuk bekerja, Allah juga memberikan pengawasan terhadap manusia dalam melakukan pekerjaan yang mana berarti untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, individu perlu memiliki kesiapan dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan yang tidak diharapkan. Kesiapan kerja menurut Pool et al., (2007: 6) adalah serangkaian kemampuan, pengetahuan, dan atribut kepribadian yang menjadi bekal untuk membuat individu sukses di bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kesiapan kerja akan membantu individu mampu sukses dan optimal untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Individu yang

memiliki kesiapan kerja akan senantiasa maksimal dan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya karena tahu bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan diawasi oleh Allah SWT dan akan membawa pertanggung jawaban.

B. Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri atau *self concept* merupakan istilah yang sering digunakan Carl Rogers dalam kegiatan terapinya yang dikenal dengan *client-centered therapy*. Menurut Rogers (dalam Schultz & Schultz, 2015: 310-311), konsep diri adalah pandangan individu terhadap dirinya yang terorganisir dan dapat mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Konsep diri oleh Rakhmat (2021: 121-122) didefinisikan sebagai apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh individu dan mempengaruhi bagaimana cara individu berperilaku. Sebagaimana dengan Calhoun dan Acocella (dalam Rachmawati & Sulianti, 2017: 262) yang menyebut konsep diri sebagai pengetahuan, penghargaan serta penilaian tentang diri individu. Calhoun dan Accocella mengungkapkan terdapat beberapa sumber yang berpengaruh penting dalam pembentukan konsep diri individu antara lain orang tua, teman sebaya, dan masyarakat.

Yapono dan Suharnan (2013: 208) mendefinisikan konsep diri lebih detail lagi yakni gambaran diri individu meliputi fisik, psikologis maupun sosial. Sedangkan Burns (dalam Yulikhah et al., 2019: 67) mendefinisikan pengertian konsep diri sebagai penilaian yang tidak hanya bersal dari individu itu sendiri tetapi juga melibatkan penilaian orang lain terhadap individu tersebut, bagaimana individu menjadi sosok ideal sebagaimana yang diinginkannya.

Hurlock (dalam Ghufron & Risnawati, 2016: 13) berpendapat jika konsep diri merupakan gambaran diri individu yang diperoleh dari gabungan dari keyakinan psikologis, fisik, sosial, emosional aspiratif dan prestasi yang pernah individu tersebut capai. Hurlock membagi konsep diri menjadi dua berdasarkan perkembangannya, yakni konsep diri primer dan konsep diri sekunder. Konsep diri primer diperoleh melalui interaksi individu dengan anggota keluarga, sementara konsep diri sekunder diperoleh dari hasil interaksi individu dengan lingkungan sosialnya.

Melalui penjelasan dari beberapa definisi mengenai konsep diri di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah persepsi individu akan gambaran dirinya dari segi fisik, psikologis dan sosial yang diperoleh melalui penilaian sendiri dan penilaian orang lain, yang memengaruhi bagaimana cara individu berperilaku.

2. Aspek-Aspek Konsep Diri

Aspek-aspek konsep diri disampaikan oleh Calhoun dan Acocella (dalam Ghufron & Risnawati, 2016: 17-18) berjumlah tiga, yaitu:

(1) Pengetahuan

Pengetahuan mencakup segala informasi yang dipahami oleh individu terhadap dirinya sendiri. Informasi ini berupa ciri fisik, ciri khas, kelebihan dan kekurangan individu dan lain-lain. Pengetahuan juga bisa berasal dari luar diri individu, misalnya kelompok sosial. Individu akan mengidentifikasi informasi yang diperoleh melalui interkasinya dengan kelompok sosial kemudian merekamnya ke dalam potret dan mental individu tersebut.

(2) Harapan

Harapan berkaitan dengan diri ideal (*ideal self*) individu. Dalam hal ini, harapan adalah keinginan untuk menjadi apa dirinya di masa kemudian. Diri ideal meliputi aspirasi, harapan, dambaan atau keinginan bagi individu terhadap dirinya sendiri.

(3) Penilaian

Penilaian merupakan posisi individu yang menempatkan dirinya sebagai penilai meliputi “siapakah aku?”, “harusnya aku seperti...”. Dalam kata lain, penilaian merupakan hasil evaluasi individu terhadap dirinya sendiri. Hasil penilaian individu akan membentuk harga diri.

Fitts (2011: 20-21) membagi konsep diri dalam dimensi internal dan dimensi eksternal, yaitu:

(1) Dimensi internal

Dimensi internal adalah penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya atau berasal dari internal (dalam diri sendiri), meliputi identitas diri, perilaku diri, penerimaan diri;

(2) Dimensi eksternal

Dimensi eksternal yakni dimensi yang melibatkan individu dalam menilai dirinya ketika melakukan interaksi sosial, nilai-nilai yang dianutnya, serta hal-hal lain diluar dirinya. Dimensi eksternal melibatkan *physical self* atau bagaimana penilaian orang lain terhadap keadaan fisik individu, *moral-ethical self* yaitu bagaimana penilaian orang lain terhadap individu melalui cara individu menetapkan standar moral dan etika dalam berperilaku, *personal self* adalah persepsi individu terhadap keadaan pribadinya sendiri berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh individu tersebut ketika mampu menjadi pribadi yang tepat, *family self* atau perasaan berharga yang muncul dari individu berkaitan dengan perannya di keluarga, *social self* atau penilaian individu terhadap kemampuannya berinteraksi dengan orang lain dan sekitarnya.

Soubur (2010: 510) juga mengungkapkan pendapatnya tentang aspek-aspek konsep diri. Menurutnya, aspek-aspek konsep diri terbagi menjadi empat, antara lain:

(1) Konsep diri fisik

Konsep diri fisik merupakan pandangan individu terhadap bentuk atau rupa fisik yang dimilikinya, misalnya penampilan dan ukuran tubuh.

(2) Konsep diri psikologis

Konsep diri psikologis merupakan apa yang dipikirkan individu, bentuk emosi yang dirasakan dan perilaku yang secara konstan dilakukan oleh individu.

(3) Konsep diri sosial

Konsep diri sosial adalah persepsi yang dimiliki dan tindakan yang dilakukan oleh individu sebagai reaksi atau respon yang diberikan individu tersebut kepada orang lain.

(4) Citra diri

Citra diri meliputi segala cita-cita, keinginan, ekspektasi, dan pengharapan yang ingin diwujudkan oleh individu.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek konsep diri dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan jika aspek-aspek konsep diri antara lain pengetahuan, harapan, penilaian, dimensi internal, dimensi eksternal, konsep diri

fisik, konsep diri psikologis, konsep diri sosial, dan citra diri. Penelitian ini akan menggunakan aspek konsep diri yang dikemukakan oleh Alex Soubur yaitu konsep diri fisik, konsep diri psikologis, konsep diri sosial, dan citra diri.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri

Terdapat berbagai macam faktor yang memengaruhi konsep diri. Rakhmat (2021: 124- 128), faktor-faktor yang memengaruhi konsep diri, antara lain:

(1) Orang Lain (*Significant Others*)

Menurut Rakhmat, penilaian dari orang lain mengenai diri individu membantu individu mengenali dirinya, bahkan penilaian tersebut membentuk konsep diri individu. Orang yang sering dianggap pintar oleh orang lain, biasanya akan lebih percaya diri dan meyakini bahwa dirinya memang benar-benar pintar.

Significant others biasanya merupakan orang-orang terdekat seperti keluarga, saudara, sahabat. Selain itu, orang-orang yang diidolakan dan orang-orang yang menginspirasi juga dianggap *significant others*.

(2) Kelompok Rujukan (*Reference Group*)

Dalam kehidupan bersosial, kita pasti pernah memiliki peran dalam kelompok sosial, misalnya ketua Karang Taruna, anggota UKM Teater atau yang lainnya. Kelompok tersebut mengarahkan perilaku kita supaya menyesuaikan dengan identitas kelompok. Penyesuaian ini secara tidak langsung membentuk konsep diri kita.

Faktor-faktor konsep diri juga disampaikan oleh Fitts (dalam Agustiani, 2006: 139) antara lain:

(1) Pengalaman

Pengalaman mampu memberikan individu pembelajaran suatu cara dalam menghadapi sebuah pekerjaan. Melalui pengalaman, individu juga dapat memperoleh perasaan positif dan berharga atas kemampuan yang dimiliki.

(2) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengerjakan sebuah pekerjaan atau menyelesaikan suatu persoalan.

(3) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri atau implementasi merupakan kebutuhan yang posisinya berada di puncak menurut piramida kebutuhan Maslow. Aktualisasi merupakan implementasi atas potensi-potensi yang dimiliki oleh individu.

Berdasarkan faktor-faktor konsep diri yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bawah faktor-faktor yang memengaruhi konsep diri antara lain orang lain (*significant other*), kelompok rujukan (*reference group*), pengalaman, kompetensi, dan aktualisasi diri.

4. Konsep Diri dalam Perspektif Islam

Dalam proses penciptaan manusia, Allah SWT telah mengkaruniai berbagai potensi ke dalam masing-masing diri manusia. Selain itu, manusia juga diberi derajat yang lebih tinggi daripada makhluk ciptaan Allah yang lain. Sebagaimana firman Allah SWT berikut:

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ۚ وَفِي أَنفُسِكُمْ ۚ أَفَلَا تُبْصِرُونَ

“Dan di bumi itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang yakin. dan (juga) pada dirimu sendiri. Maka apakah kamu tidak memperhatikan?” (QS. Adz-Dzariyat ayat 20 – 21).

Dalam Tasfir Ibnu Katsir (’Abdullah, 2008b: 182) dijelaskan bahwa penggalan ayat tersebut mengandung dua makna penting, yakni: 1) Salah satu tanda kekuasaan Allah SWT adalah mengenai penciptaan manusia; 2) Manusia hendaknya memperhatikan dan merenungi tentang dirinya yang penciptaan dirinya yang sempurna sebagai tanda kekuasaan Allah SWT.

Pembahasan mengenai konsep diri dalam ayat tersebut secara tersirat ditunjukkan pada makna kedua yang menjelaskan bahwa manusia hendaknya merenungi bagaimana proses penciptannya oleh Allah SWT, di mana mengacu pada Qs. At-Tin ayat 4 disebutkan bahwa manusia diciptakan dengan yang sebaik-baiknya oleh Allah SWT. Menurut Rakhmat (2021: 121-122) konsep diri adalah apa yang

dipikirkan dan dirasakan oleh individu dan mempengaruhi bagaimana cara individu berperilaku. Individu dengan konsep diri yang baik akan memahami potensi-potensi yang dimiliki dirinya dan menerima seutuhnya karena memahami bahwa proses penciptaan manusia telah dilakukan dengan yang terbaik oleh Allah SWT.

Dapat disimpulkan bahwa melalui QS. Adz-Dzariyat ayat 20 dan 21 Allah SWT menunjukkan tanda-tanda kekuasaan-Nya yang sangat luas dan hanya dapat dipahami oleh orang-orang yang mengimani atau yakin atas kekuasaan Allah. Disamping itu, tanda-tanda kekuasaan Allah sesungguhnya dapat ditemukan dalam diri kita sendiri. Manusia telah diciptakan Allah lengkap dengan kelebihan dan kelemahannya masing-masing, yang setiap dari mereka unik dan memiliki ciri khasnya. Bervariasinya ciptaan Allah pada manusia merupakan wujud kekuasaan Allah yang harus kita pahami.

C. Kecerdasan Emosi

1. Pengertian Kecerdasan Emosi

Menurut Tiaranita et al. (2017: 184), kecerdasan emosi dapat membantu individu untuk mengidentifikasi perasaan dan emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi atau *emotional intelligent* sendiri menurut Peter Salovey dan John Mayer (dalam Goleman, 2000: 513) adalah kemampuan dalam mengawasi dan mengelola perasaan baik perasaan diri sendiri maupun orang lain serta menggunakan perasaan itu untuk memberikan panduan dalam berpikir dan bertindak.

Nelson (2003: 2) mengungkapkan bahwa dengan mempelajari dan mempraktekan kecerdasan emosi dapat membuat menurut Goleman (2000: 512), kecerdasan emosi mengarah pada kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi permasalahan, mengenali perasaan dirinya dan orang lain, mengelola emosi, menjalin hubungan baik dengan orang lain, serta kemampuan menyemangati dirinya sendiri. mendorong seseorang untuk senantiasa mengarahkan tingkah lakunya. Kecerdasan emosi menurut Cooper dan Sawaf (dalam Nelson, 2003: 31) adalah kemampuan memahami, merasakan dan mengasah kepekaan emosi sebagai sumber menjalin interaksi yang manusiawi.

Berdasarkan beberapa pengertian kecerdasan emosi, dapat disimpulkan jika kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu untuk mengelola perasaan dirinya dan orang lain, mengelola emosi dengan baik supaya dapat mengarahkan individu berpikir dan bertindak secara tepat.

2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi

Menurut Goleman (2019: 2) aspek-aspek kecerdasan emosi meliputi:

(1) Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri berarti memiliki kesadaran diri dan memahami emosi yang sedang dirasakan dengan mengetahui penyebab dan kapan emosi tersebut muncul. Ketidakmampuan individu dalam mengenali emosi diri dapat mengganggu aktivitas keseharian serta kesulitan dalam mengambil keputusan yang rasional karena individu dikuasai oleh perasaannya.

(2) Mengelola emosi

Mengelola emosi adalah kemampuan bagaimana individu mampu mengarahkan emosinya supaya dapat menghasilkan tindakan-tindakan yang tepat dan tidak merugikan. Individu yang kesulitan dalam mengelola emosi akan sulit bangkit dari keterpurukan dibandingkan individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik.

(3) Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri yang dimaksudkan adalah kemampuan individu untuk mendorong dirinya supaya melakukan tindakan yang efektif dan mengarah pada pencapaian target yang telah dituju.

(4) Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain atau kemampuan dalam berempati adalah kemampuan memahami apa yang dirasakan orang lain dan berusaha untuk memahami perspektif dari sudut pandang orang lain. Individu dengan kemampuan empati yang baik biasanya lebih peka terhadap apa yang dibutuhkan oleh orang lain.

(5) Membina hubungan

Membina hubungan merupakan usaha untuk menumbuhkan hubungan baik dengan orang lain, melakukan penyesuaian diri dengan orang lain. Individu yang mampu membina hubungan dengan baik akan sukses dalam bidang apapun karena menjadi bintang dalam pergaulan.

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2000: 513-514) aspek-aspek dari kecerdasan emosi meliputi:

(1) Kesadaran diri

Berkaitan dengan pemahaman apa yang dirasakan individu sehingga dapat mengarahkan pengambilan keputusan yang tepat, realitas dan dapat mengukur kemampuan diri serta memiliki kepercayaan diri yang kuat.

(2) Penguasaan diri

Adalah kemampuan mengelola emosi hingga berimpikasi pada tindakan-tindakan yang positif, mampu bangkit dari segala tekanan emosi.

(3) Motivasi

Yaitu keahlian dalam memberikan dorongan kepada diri untuk melakukan tindakan menuju tujuan yang ingin dicapai, bertindak efektif dan dapat mengambil inisiatif.

(4) Empati

Empati adalah kemampuan seseorang untuk memahami perasaan dan perspektif yang dirasakan oleh orang lain.

(5) Keterampilan sosial

Adalah kemampuan membangun hubungan saling percaya dan kerjasama, kemampuan menyesuaikan diri dengan orang lain, menyelesaikan permasalahan atau perbedaan pandangan dengan orang lain.

Aspek-aspek kecerdasan emosi dapat disimpulkan antara lain mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain, kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Aspek kecerdasan emosi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah aspek-aspek kecerdasan emosi oleh Goleman, yakni mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

3. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosi

Goleman (1996: 43) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki oleh individu dicerminkan melalui ciri-ciri berikut:

- (1) Kemampuan dalam memotivasi diri dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.
- (2) Kemampuan dalam mengendalikan dorongan hati.
- (3) Kemampuan mengatur *mood* agar kondisi hati dalam keadaan yang baik.
- (4) Kemampuan dalam berempati dan berdoa.

4. Kecerdasan Emosi dalam Perspektif Islam

Kecerdasan emosi memiliki dimensi-dimensi antara lain kesadaran diri, penguasaan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Gambaran konsep kecerdasan emosi tergambar dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ ۖ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Hasyr ayat 18)

Dalam Tafsir Ibnu Katsir (’Abdullah, 2008b: 485) dijelaskan bahwa penggalan ayat berikut: { وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ } yang artinya “Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk esok hari”. Terdapat makna dari penggalan ayat tersebut bahwa manusia diperintahkan untuk memperhatikan apa yang dilakukan karena Allah SWT senantiasa mengawasi segala gerak-gerik yang dilakukan manusia. Hal tersebut dapat dipahami individu hendaknya meningkatkan kecerdasan emosi, karena individu dengan kecerdasan emosi yang baik akan berhati-hati dalam bertindak karena mempertimbangkan setiap apa yang dilakukan. Kecerdasan emosi menurut Peter Salovey dan John Mayer (dalam Goleman, 2000: 513) adalah kemampuan dalam mengawasi dan mengelola perasaan baik perasaan

diri sendiri maupun orang lain serta menggunakan perasaan itu untuk memberikan panduan dalam berpikir dan bertindak.

Maka dapat disimpulkan individu yang kecerdasan emosinya baik, akan memiliki kesadaran diri sebagai hamba Allah SWT dan selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang dilakukan. Kehati-hatian berhubungan erat dengan kecerdasan emosi yang dimiliki oleh individu. Semakin baik kecerdasan emosi yang dimiliki individu, semakin mawas diri dalam setiap tindakan dan berusaha supaya tindakan yang dilakukan tidak merugikan bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

D. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Bandura (1977: 156) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan untuk menyusun dan menyelesaikan tugas dengan tepat atau salah, baik atau buruk, supaya dapat mencapai tujuan atau target yang nyata. Bandura kemudian menyebutkan bahwa efikasi diri mempengaruhi tindakan apa yang akan dipilih individu, sebanyak apa usaha yang akan dilakukan oleh individu, seberapa lama dan seberapa tangguh individu akan bertahan dengan tantangan dan kegagalan. Bandura bersama Wood (dalam Ghufroon dan Risnawati, 2016: 74) menuturkan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan individu, tetapi berkaitan dengan keyakinan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan maksimal.

Menurut Gunawan (2019: 128), efikasi diri adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Yaponno dan Suharnan (2013: 209) menyebutkan efikasi diri adalah keyakinan individu untuk menghadapi masalah dan mencapai kesuksesan. Alwilsol (2016: 303) mendefinisikan efikasi diri sebagai bentuk penilaian terhadap diri sendiri, seberapa mampu melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, mampukah mengerjakan sesuai dengan standar yang berlaku. Feist et al. (2017 : 147) menyebutkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan membuat seseorang memiliki kepercayaan diri bahwa mereka dapat melakukan perilaku yang sesuai dengan yang diinginkan atau diharapkan.

Berangkat dari pendapat para ahli mengenai definisi efikasi diri, maka disimpulkan jika efikasi diri merupakan kepercayaan, keyakinan, penilaian individu terhadap kemampuan diri yang dimiliki sendiri dalam menyelesaikan tugas atau masalah supaya dapat mencapai kesuksesan yang diharapkan atau ditargetkan.

2. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) efikasi diri tersusun dari tiga dimensi. Tiga dimensi tersebut meliputi:

(1) Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Tingkat kesulitan tugas memberikan gambaran seberapa batas kemampuan individu untuk mengerjakannya. Pada dimensi ini nampak kecenderungan individu yang seringkali terus mencoba melakukan tindakan yang dirasa mampu individu lakukan, sedangkan pada tindakan yang di luar batas kemampuan, individu akan cenderung menghindarinya.

(2) Tingkat keyakinan akan kekuatan (*strength*)

Dimensi keyakinan akan kekuatan atau *strength* biasanya mencakup tingkat kekuatan individu terhadap kemampuannya. Dimensi ini bersinggungan langsung dengan dimensi *magnitude*, di mana semakin sulit sebuah tugas yang harus dikerjakan individu, maka akan semakin lemah pula keyakinan yang dirasakan individu untuk menyelesaikan tugas tersebut.

(3) Tingkat luas bidang keyakinan individu dalam melakukan tugas tertentu (*generality*)

Berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang dilakukan individu secara yakin. Dalam hal ini, keyakinan individu apakah terbatas pada satu aktivitas atau situasi tertentu atau individu tersebut memang bisa melakukan kegiatan dalam kondisi dan situasi yang bervariasi.

Aspek-aspek efikasi diri juga disampaikan oleh Corsini dan Ozaki (1994: 368) sebagai berikut :

(1) Kognitif

Aspek kognitif mencakup keyakinan individu dalam merencanakan atau mengatur strategi tindakan untuk mencapai tujuan atau target.

(2) Motivasi

Aspek motivasi berkaitan dengan keyakinan individu dalam memotivasi atau menyemangati dirinya untuk melakukan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mencapai target.

(3) Afeksi

Aspek afeksi berkaitan dengan kemampuan individu mengelola emosi yang timbul dalam dirinya supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.

(4) Seleksi

Aspek seleksi merupakan kemampuan individu untuk memfilter tindakan-tindakan mana yang tepat untuk dilakukan supaya dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka aspek-aspek efikasi diri menurut pendapat para ahli meliputi tingkat kesulitan (*magnitude*), tingkat keyakinan (*strength*), tingkat luas bidang keyakinan (*generality*), kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi. Pada penelitian ini, aspek-aspek efikasi diri yang akan digunakan adalah aspek efikasi diri oleh Bandura yaitu tingkat kesulitan (*magnitude*), tingkat keyakinan (*strength*), tingkat luas bidang keyakinan (*generality*).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura (1994: 3) menyebutkan terdapat empat hal yang menumbuhkan efikasi diri diantaranya pengalaman menguasai sesuatu, pemodelan sosial, persuasi sosial, pembangkitan emosi.

(1) Pengalaman menguasai sesuatu

Faktor ini berasal dari pengalaman-pengalaman individu ketika berhasil mencapai sesuatu. Keberhasilan individu akan meningkatkan efikasi diri, sebaliknya mengalami kegagalan dapat menurunkan efikasi diri yang dimilikinya. Individu akan terlalu bereaksi berlebihan ketika

mengalami kegagalan bila individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi karena pengalaman keberhasilan yang pernah diperolehnya.

(2) Pengalaman tidak terduga

Pengalaman tidak terduga atau pengalaman vikarius (*vicarious experience*) adalah pengalaman yang diperoleh individu melalui pengalaman keberhasilan orang lain yang dianggap memiliki kemampuan sebanding dengan individu dalam melakukan suatu tugas yang sama. Apabila orang lain yang memiliki kemampuan sebanding dengan individu berhasil menyelesaikan tugas dengan baik maka efikasi diri individu akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, bila individu melihat orang lain yang memiliki kemampuan yang sama gagal mengerjakan tugas, maka efikasi diri pada individu akan menurun dan berdampak pada usaha-usaha yang dilakukannya.

(3) Persuasi sosial

Persuasi sosial meliputi kritik, saran atau nasihat, bimbingan maupun instruksi yang diberikan oleh pihak yang terpercaya atau memiliki arti tertentu bagi individu. Persuasi sosial memberikan dampak yang terbatas, namun apabila diberikan dalam kondisi dan situasi yang tepat maka dapat meningkatkan efikasi diri individu.

(4) Pembangkitan emosi

Kondisi emosi individu akan mempengaruhi penilaian terhadap kemampuan yang dimilikinya. Emosi yang kuat seperti takut, cemas, stress dalam kondisi yang berlebihan dapat menurunkan performa individu sehingga efikasi diri individu juga akan mengalami penurunan.

Schultz & Schultz (2015: 407-408) juga menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi efikasi diri individu antara lain:

(1) Pencapaian prestasi

Pengalaman kesuksesan menunjukkan tingkat kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh individu, sehingga akan memperkuat efikasi diri yang dimiliki individu tersebut.

(2) Pengalaman tidak langsung

Melihat kesuksesan orang lain yang memiliki kemampuan serupa dengan individu akan menimbulkan persepsi dalam diri individu, “*jika mereka bisa berhasil, maka aku juga mampu.*”. Hal ini tentu akan meningkatkan efikasi diri yang ada dalam diri individu. Begitu pula sebaliknya, pengalaman kegagalan orang lain yang memiliki kemampuan serupa dengan individu akan menurunkan efikasi diri individu tersebut.

(3) Persuasi verbal

Persuasi verbal berarti memberikan penguatan secara verbal kepada individu bahwa individu akan mampu berhasil mencapai sesuatu yang mereka inginkan. Persuasi verbal biasanya diberikan oleh orang tua, guru, pelatih, dan teman ataupun orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap individu. Hal ini akan meningkatkan efikasi diri individu.

(4) Rangsangan fisiologis dan emosional

Individu akan lebih mudah berhasil untuk memecahkan suatu permasalahan atau menyelesaikan suatu penugasan bila dalam kondisi yang baik, tidak ada gangguan fisik maupun emosi karena hal tersebut tentu akan mengganggu performa yang ditampilkan oleh individu. Semakin individu tenang, maka semakin meningkat pula efikasi diri dalam diri.

4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Pembahasan terkait efikasi diri tertuang dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ
مِنْ وَّالٍ ۗ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra’du ayat 11).

Tafsir Jalalain: Bagi manusia akan selalu ada malaikat yang mengikutinya secara bergiliran untuk mengawasi tindakan yang manusia lakukan baik yang tampak maupun tidak tampak, dari gangguan jin maupun makhluk Allah SWT yang lainnya. Allah SWT tidak akan mencabut nikmat-Nya dari suatu kaum kecuali mereka melakukan perbuatan durhaka. Allah SWT akan menurunkan azab kepada kaum yang melakukan keburukan. Tidak ada yang mampu mencegah datangnya azab kepada kaum yang durhaka selain dari Allah SWT (Nabila et al., 2021: 85-86).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengubah keadaan hidupnya ke arah yang lebih baik. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Bandura, bahwasanya individu dapat mencapai suatu hal berdasarkan pengaruh keyakinan yang ada di dalam dirinya. Keyakinan inilah yang disebut efikasi diri. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung tidak yakin dengan kemampuan dirinya sehingga menghambat individu untuk melangkah mencapai tujuan.

E. Hubungan Konsep Diri, Efikasi Diri, Kecerdasan Emosi dan Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja penting untuk dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir dalam rangka menghadapi dunia kerja. Menurut data yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik, jumlah pengangguran dari lulusan sarjana per Februari 2021 hampir menyentuh angka satu juta dari jumlah penduduk di Indonesia (BPSS, 2022:1). Padahal, idealnya Perguruan Tinggi mampu menghasilkan *output* lulusan yang bisa langsung terserap di dunia kerja sesuai bidangnya. Khususnya pada PTAI, Diktis Kemenag (2021) mengungkapkan bahwa lulusan PTAI dinilai masih diragukan kualitasnya di dunia kerja, sehingga menyebabkan akseptabilitas lulusan PTAI terbilang lebih rendah jika dibandingkan lulusan Perguruan Tinggi Umum (Jandra & Djamil, 2018 : 25; Suaiman & Kusniati, 2019: 18). Hal ini secara tidak langsung menyiratkan bahwa masih banyak lulusan PTAI yang masih belum memiliki kesiapan kerja.

Konsep diri meliputi persepsi individu akan gambaran dirinya dari segi fisik, psikologis dan sosial yang diperoleh dari penilaian sendiri dan dari orang lain, yang memengaruhi cara individu berperilaku. Konsep diri memiliki bagian penting yang diperlukan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Individu dapat

lebih mengenali diri seutuhnya, termasuk potensi-potensi yang dimilikinya melalui pemahaman konsep diri yang baik sehingga kondisi ini membantu mahasiswa tingkat akhir di PTAI mampu memaksimalkan potensi ketika memasuki dunia kerja. Rahmat (dalam Sazali & Murwatiningsih, 2014: 78) mengungkap konsep diri berperan dalam menentukan perilaku individu, dimana setiap keputusan yang akan diambil dipengaruhi bagaimana individu melihat konsep dirinya. Jika konsep diri mahasiswa rendah, mahasiswa akan mengalami kesulitan dalam mengenali kebutuhan dan keinginan dirinya. Akibatnya menimbulkan ketidaksiapan memasuki dunia kerja ketika berada di tingkat akhir atau setelah menyelesaikan perkuliahan. Pentingnya konsep diri terhadap kesiapan kerja sendiri dibuktikan melalui penelitian dari (Pratiwi, 2021: 56). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa. Penelitian lain oleh Akhmad Sazali dan Murwatiningsih (2014) juga berhasil membuktikan bahwa konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

Dunia kerja yang perlu tantangan juga menuntut mahasiswa untuk memiliki kemampuan untuk mengelola emosi, memotivasi, dan beradaptasi karena adanya peralihan dari dunia perkuliahan ke dunia kerja yang berbeda. Kemampuan ini terangkum dalam konsep kecerdasan emosi. Menurut Goleman (dalam Harahap dan Sagala, 2019: 48-49), kecerdasan emosi adalah pemahaman akan perasaan diri sendiri dan orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri dan beradaptasi dengan lingkungan. Individu yang memiliki kecerdasan emosi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki kesadaran diri penuh, mampu mendorong dirinya untuk terus maju, mengekspresikan diri dengan cara yang baik kepada orang lain, mampu berinteraksi dan mengendalikan emosi dengan baik (Harahap & Sagala, 2019: 226). Kecerdasan emosi membantu individu menjadi pribadi yang matang dan penuh pertimbangan, di mana individu melalui kecerdasan emosi akan mampu memperhitungkan setiap tindakan dan keputusan yang diambil dengan menyesuaikan kapasitas yang dimilikinya (Yapono dan Suharnan, 2013: 209). Adapun adanya pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja, dijelaskan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Ade et al., (2019: 47-53). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kesiapan kerja sebesar 27%. Selain itu, penelitian lain dilakukan oleh Sabilah et al., (2021: 225-242) mengenai

kesiapan kerja pada generasi Milenial di DKI Jakarta Raya yang ditinjau melalui pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital juga menunjukkan hasil yang serupa, di mana variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta.

Selain konsep diri dan kecerdasan emosi, terdapat efikasi diri yang juga penting untuk membantu mahasiswa menumbuhkan kesiapan memasuki dunia kerja. Efikasi diri merupakan faktor internal dari kesiapan kerja yang akan memberikan mahasiswa keyakinan pada kemampuan diri. Efikasi diri juga didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah atau menyelesaikan tugas. Adanya efikasi diri membantu mahasiswa untuk semakin percaya pada dirinya, bahwa ia mampu menghadapi segala tantangan, khususnya yang berhubungan dengan dunia kerja (Schultz & Schultz, 2015: 405). Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja, dibuktikan melalui beberapa penelitian, yakni oleh Gunawan et al. (2020 : 126-150), Kurniawati & Arief (2016: 363-376), Zulaehah et al., (2018: 526-546), Khadifa et al. (2018 : 1-13), Ariyanti dan Bowo (2018: 671-687), dan Chotimah dan Suryani (2020: 391-402) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kesiapan kerja.

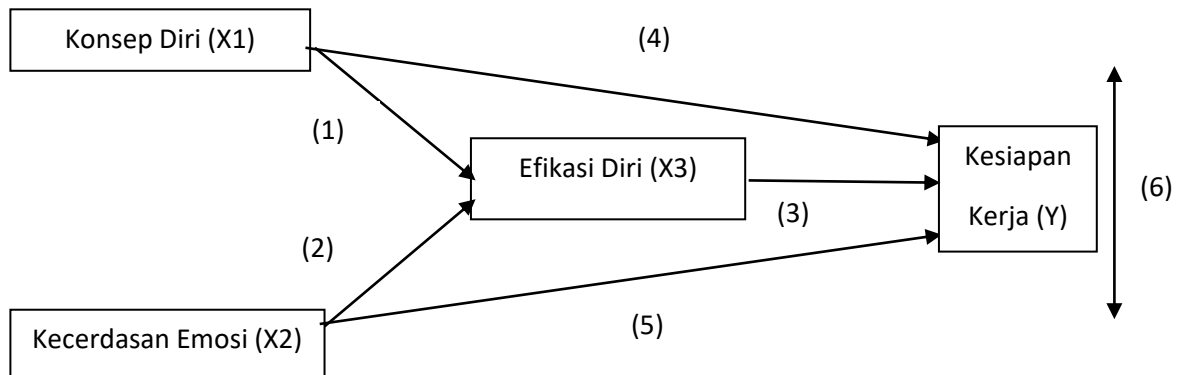
Efikasi diri juga ternyata dipengaruhi oleh faktor konsep diri dan kecerdasan emosi. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian Ferla et al. (2009 : 502) yang menyimpulkan bahwa konsep diri secara signifikan memengaruhi efikasi diri. Dewi dan Mugiarto (2020 : 231) juga mengungkapkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara konsep diri dengan efikasi diri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aliza dan Oktafiani (2021 : 94) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap efikasi diri.

Melihat dinamika antar variabel tersebut, maka efikasi diri secara simultan juga berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja seperti faktor internal lainnya yakni konsep diri dan kecerdasan emosi. Efikasi diri dapat pula menjadi variabel *intervening* terhadap variabel atau faktor yang lain. Maka dari itu, pada penelitian ini akan digunakan variabel konsep diri, kecerdasan emosi yang akan bertindak sebagai variabel bebas, efikasi diri sebagai variabel mediasi atau *intervening* dan variabel

kesiapan kerja sebagai variabel terikat. Arah keterkaitan setiap variabel digambarkan melalui skema dalam gambar di bawah ini:

Gambar 2.1

Keterkaitan Antar Variabel Penelitian



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam penelitian yang masih dalam proses uji. Hipotesa ini akan diuji oleh peneliti supaya diperoleh kesimpulan apakah hipotesa tersebut diuji atau ditolak. Adapun hipotesisi yang akan diuji dalam penelitian ini antara lain:

1. H_1 : Terdapat pengaruh dari konsep diri terhadap efikasi diri.
2. H_2 : Terdapat pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap efikasi diri.
3. H_3 : Terdapat pengaruh dari efikasi diri terhadap kesiapan kerja.
4. H_4 : Terdapat pengaruh langsung dari konsep diri terhadap kesiapan kerja.
5. H_5 : Terdapat pengaruh langsung dari kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja .
6. H_6 : Terdapat pengaruh dari konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja melalui mediasi efikasi diri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan data yang diambil dari lapangan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada fenomena yang terjadi di lapangan dimana terdapat populasi dan sampel untuk diteliti dan data penelitiannya berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik dengan metode pengumpulan datanya melalui instrumen penelitian (Sugiyono, 2013: 13). Sementara model dalam penelitian ini menggunakan model analisis mediasi menggunakan metode *bootstrapping* oleh Hayes. *Bootstrapping* adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui efek mediasi (*indirect effect*) baik melalui satu atau lebih dari satu mediator pada suatu penelitian dengan mengabaikan distribusi variabel dan tidak terpacu pada besar kecilnya ukuran sampel (Hayes, 2013: 336)

B. Variabel Penelitian

Menurut Siyoto dan Sodik (2015: 15) variabel adalah konsep yang memiliki nilai bervariasi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, satu variabel dependen, dan tiga variabel independen, sebagai berikut:

Variabel Independen (X_1) : Konsep Diri (KD)

Variabel Independen (X_2) : Kecerdasan Emosi (KE)

Variabel Intervening (X_3) : Efikasi Diri (ED)

Variabel Dependen (Y) : Kesiapan Kerja (KK)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan rangkaian atribut meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kepribadian yang dapat menjadi modal untuk mendapat pekerjaan dan mencapai kesuksesan di dunia kerja. Variabel kesiapan kerja diukur menggunakan skala kesiapan kerja yang dikembangkan melalui aspek-aspek oleh

Pool dan Sewell (2007: 7) yaitu keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian.

2. Konsep Diri

Konsep diri adalah persepsi individu akan gambaran dirinya dari segi fisik, psikologis dan sosial yang diperoleh dari penilaian sendiri dan dari orang lain, yang memengaruhi cara individu berperilaku. Variabel konsep diri diukur menggunakan skala konsep diri yang dibuat sendiri dengan mengembangkan aspek-aspek konsep diri oleh Soubur (2010: 510) yakni konsep diri fisik, psikologis, sosial, dan citra diri.

3. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu untuk mengelola perasaan dirinya dan orang lain, mengelola emosi dengan baik supaya dapat mengarahkan individu berpikir dan bertindak secara tepat. Variabel kecerdasan emosi diukur menggunakan skala kecerdasan emosi yang dibuat sendiri dengan mengembangkan aspek-aspek efikasi diri oleh Goleman (2000) yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

4. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kepercayaan, keyakinan, penilaian inidividu terhadap kemampuan diri yang dimiliki sendiri dalam menyelesaikan tugas atau masalah supaya dapat mencapai kesuksesan yang diharapkan atau ditargetkan. Variabel efikasi diri diukur menggunakan skala efikasi diri yang dibuat sendiri dengan mengembangkan aspek-aspek efikasi diri oleh Bandura (1997) yakni tingkat kesulitan (*magnitude*), tingkat keyakinan akan kekuatan (*strength*), dan tingkat luas bidang keyakinan individu akan kemampuannya (*generality*).

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lima Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) yang tersebar di Kota Semarang, meliputi UIN Walisongo Semarang, Universitas Islam Sultan Agung, Universitas Wahid Hasyim, dan STAI Walisembilan dengan pengambilan data dilakukan melalui penyebaran skala Psikologi secara langsung menggunakan *paper based* dan melalui *google formulir* melalui link <https://bit.ly/YUKBISALULUS>. *Google formulir* merupakan fitur dari *Google* yang mampu memfasilitasi dilakukannya tanya

jawab secara *online* tanpa harus bertemu secara langsung. Adapun waktu dilakukannya penelitian adalah antara tanggal 25 Agustus sampai 2 September 2022.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek dalam wilayah generalisasi yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Siyoto & Sodik, 2015: 64). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Sarjana prodi keagamaan angkatan 2018 dan 2019 pada Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) di Kota Semarang, meliputi: UIN Walisongo Semarang, Universitas Islam Sultan Agung, Universitas Wahid Hasyim, dan STAI Walisembilan yang berjumlah 6.938 mahasiswa. Sebaran populasi meliputi rincian dalam tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Populasi Penelitian

No	Kampus	Fakultas	Prodi	Jumlah
1	UIN Walisongo Semarang	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	Bimbingan dan Penyuluhan Islam, Komunikasi dan Penyiaran Islam, Manajemen Dakwah, Manajemen Haji dan Umroh, Pengembangan Masyarakat Islam	5.8162
		Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	Manajemen Pendidikan Islam, Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Pendidikan Islam Anak Usia Dini	
		Fakultas Syari'ah dan Hukum	Hukum Ekonomi Syariah, Hukum Keluarga Islam, Hukum	

			Pidana Islam, Ilmu Falak	
		Fakultas Ushuluddin dan Humaniora	Aqidah dan Filsafat Islam, Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Ilmu Seni dan Arsitektur Islam, Studi Agama-Agama, Tasawuf dan Psikoterapi	
		Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Akuntansi Syariah, Ekonomi Syariah, S1 Perbankan Syariah	
2	Universitas Islam Sultan Agung Semarang	Fakultas Agama Islam	Syariah, Tarbiyah	398
3	Universitas Wahid Hasyim	Fakultas Agama Islam	Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Hukum Ekonomi Syariah	327
4	STAI Walisembilan kampus Semarang.	-	Pendidikan Agama Islam, Hukum Keluarga, Komunikasi dan Penyiaran Islam, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	397
Total				6.938

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian yang mampu mewakili kuantitas dan karakteristik dari suatu populasi yang diambil dengan prosedur tertentu (Siyoto & Sodik, 2015: 164). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* di mana pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan skala psikologi terhadap wilayah populasi dan subjek yang memenuhi kriteria tertentu sesuai kebutuhan penelitian dapat mengisi skala psikologi tersebut. Teknik *convenience sampling* dipilih dengan pertimbangan besarnya jumlah populasi yakni mahasiswa Program Sarjana di PTAI yang tersebar di Kota Semarang, selain itu dipilihnya teknik ini bertujuan supaya waktu yang digunakan dalam penelitian lebih efisien.

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Mahasiswa aktif program Sarjana (S1) dari Fakultas atau prodi keagamaan
- 2) Saat ini berada di semester 7 dan 9 atau merupakan angkatan 2018 dan 2019
- 3) Berkuliah di PTAI (UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, Univeristas Wahid Hasyim Semarang, dan STAI Walisembilan)

Selanjutnya jumlah sampel penelitian ini ditentukan menggunakan perhitungan sampel menurut Isaac dan Michael. Berikut tabel 3.2 merupakan tabel acuan yang digunakan untuk mennetukan jumlah sampel:

Tabel 3.2
Rumus Perhitungan Sampel Isaac dan Michael

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270

95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								00	664	349	272

Keterangan:

N = Populasi

S = Sampel

Perhitungan ukuran sampel pada penelitian ini akan mengacu pada tabel besaran sampel oleh Isaac dan Michael dengan menggunakan taraf kesalahan 5%, sehingga sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Berdasarkan table tersebut, jika jumlah populasi sebanyak 200 maka sampel yang diambil sebanyak 127, begitupun seterusnya. Dengan demikian, berdasarkan jumlah total 6.938 mahasiswa maka diperoleh jumlah sampel menurut rumus perhitungan Isaac dan Michael adalah

sebanyak 332 mahasiswa atau sekitar 4% dari jumlah populasi dengan taraf kesalahan sebesar 5%.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan metode skala psikologi berupa skala likert, dimana terdapat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang dilengkapi dengan pilihan jawaban. Skala likert digunakan karena data dalam penelitian ini berupa data ordinal yang mengandung kategori atau peringkat. Skala likert dapat mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu yang tertuang dalam respon atau pilihan jawaban pada tiap butir soal. Setiap pilihan jawaban mengandung nilai tertentu, sementara dalam penelitian ini terdapat empat pilihan jawaban di setiap butir aitem. Terdapat empat skala yaitu skala konsep diri, efikasi diri, kecerdasan emosi, dan kesiapan kerja dalam penelitian ini yang akan diberi skor berkisar 1 sampai 4 dengan ketentuan sebagaimana dalam tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Interpretasi Skala

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Favorable adalah pertanyaan atau pernyataan mengenai aspek penelitian yang mengandung hal-hal positif dan suportif, sedangkan *unfavorable* akan berisi pertanyaan atau pernyataan yang sifatnya tidak mendukung atau berkaitan dengan hal yang negatif (Azwar, 2017: 98-99).

a. Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja ini digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Skala kesiapan kerja ini disusun berdasarkan aspek yang mengacu pada teori Pool dan Sewell (2007) yaitu:

- a) Keterampilan,
- b) Pengetahuan,
- c) Pemahaman,
- d) Atribut Kepribadian.

Skala kesiapan kerja ini terdiri dari 35 item, yang terdiri dari 18 item favorable dan 17 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor tinggi maka menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Sedangkan subjek yang memperoleh skor rendah maka menunjukkan kesiapan kerja subjek rendah pula. Berikut adalah rancangan skala kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4
Blue Print Uji Coba Skala Kesiapan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kesiapan Kerja	Keterampilan	Mampu menemukan solusi dari permasalahan	1,17,	16,25	8
		Memiliki kreativitas	2,18	15,26	
	Pengetahuan	Menguasai Bidang yang ditekuni	3,19, 34	14,27	9
		Memiliki wawasan yang luas	4,20, 29	13,28	
	Pemahaman	Mampu mengambil keputusan dengan tepat.	5,21,	12,33	8
		Mampu memperkirakan dan mempersiapkan	6,22	11,30	

		sesuatu yang akan terjadi.			
	Atribut Kepribadian	Memiliki semangat berusaha	7,23	10,31	9
		Memiliki rasa bertanggung jawab	8,24	9,32, 35	
	Jumlah Total		18	17	35

a. Skala Konsep Diri

Skala konsep diri ini digunakan untuk mengukur tingkat konsep diri yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir di PTAL. Skala konsep diri ini disusun berdasarkan aspek yang mengacu pada teori Soubur (2010: 510) yaitu:

- a) Konsep diri fisik
- b) Konsep diri psikologis
- c) Konsep diri sosial
- d) Citra diri

Skala konsep diri ini terdiri dari 28 item, yang terdiri dari 14 item favorable dan 14 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor tinggi maka menunjukkan tingkat konsep diri yang tinggi. Sedangkan subjek yang memperoleh skor rendah maka menunjukkan konsep diri subjek rendah pula. Berikut adalah rancangan skala konsep diri dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5
Blue Print Uji Coba Skala Konsep Diri

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Konsep Diri	Konsep Diri Fisik	Mampu mempersepsikan ukuran fisik diri.	1,17,	8, 14	8
		Mempersepsikan mempersepsikan penampilan diri.	2,18	9, 15	
	Konsep Diri Psikologis	Memiliki pikiran, emosi, dan perilaku yang stabil	3, 19	10, 16	4
	Konsep Diri Sosial	Mampu berperilaku yang sesuai.	4, 28	11, 24	8
		Mampu menanggapi pemikiran orang lain.	5, 21	12, 25	
	Citra Diri	Memiliki harapan yang ingin diwujudkan.	6, 22	13, 26	8
		Merasa layak untuk dihargai kedudukannya.	7, 23	20, 27	
	Jumlah Total			14	14

b. Skala Kecerdasan Emosi

Skala Kecerdasan Emosi ini digunakan untuk mengukur tingkat Kecerdasan Emosi yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Skala perilaku Kecerdasan Emosi ini disusun berdasarkan aspek yang mengacu pada teori Goleman (2005) yaitu:

- a) Mengenali diri,
- b) Mengendalikan diri,
- c) Memotivasi diri,
- d) Empati,

e) Keterampilan sosial.

Skala kecerdasan emosi ini terdiri dari 23 item, yang terdiri dari 13 item favorable dan 10 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor tinggi maka menunjukkan tingkat Kecerdasan Emosi yang tinggi. Sedangkan subjek yang memperoleh skor rendah maka menunjukkan Kecerdasan Emosi subjek rendah pula. Berikut adalah rancangan skala Kecerdasan Emosi dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini :

Tabel 3.6
Blue Print Uji Coba Skala Kecerdasan Emosi

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kecerdasan Emosi	Mengenal Diri	Mampu mengenali diri sendiri	1,11, 21	6,16	5
	Mengendalikan diri	Mampu melakukan pengendalian diri	5, 10, 22	18, 20	5
	Memotivasi Diri	Memiliki dorongan untuk terus maju dan memperbaiki diri.	3, 12	7,17	4
	Empati	Mampu merasakan kondisi yang terjadi pada orang lain.	4, 15	8, 19	4
	Keterampilan sosial	Memiliki kemampuan berinteraksi dan bergaul dengan sekitar.	2, 14, 23	9,13	5
Jumlah Total			13	10	23

c. Skala Efikasi Diri

Skala Efikasi Diri ini digunakan untuk mengukur tingkat Efikasi Diri yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Skala Efikasi Diri ini disusun berdasarkan aspek yang mengacu pada teori Bandura (1997) yaitu:

- a) *Magnitude*,
- b) *Strength*,
- c) *Generality*.

Skala konsep diri ini terdiri dari 22 item, yang terdiri dari 11 item favorable dan 11 item unfavorable. Subjek yang memperoleh skor tinggi maka menunjukkan tingkat Efikasi Diri yang tinggi. Sedangkan subjek yang memperoleh skor rendah maka Efikasi Diri subjek rendah pula. Berikut adalah rancangan skala Efikasi Diri dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini:

Tabel 3.7
Blue Print Uji Coba Skala Efikasi Diri

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Efikasi Diri	<i>Magnitude</i>	Persepsi individu tentang kesulitan dari suatu tugas	1,7,14	4,10,16, 21	7
	<i>Strength</i>	Perasaan mampu yang ditunjukkan melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya	2,9, 15,20	5, 12,17	7
	<i>Generality</i>	Memiliki ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya.	3,8, 13,19	6,11,18, 22	8
Jumlah Total			11	11	22

G. Validitas dan Reliabilitas Skala

1. Validitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur atau skala psikologi dapat mengukur atribut psikologi yang dimaksudkan (Azwar, 2001: 157). Suatu alat ukur dinyatakan valid atau sah bila memenuhi validitas yang tinggi. Validitas menjadi salah satu syarat sebuah alat ukur untuk mengukur kualitas dan keakuratan alat ukur. Terdapat tiga macam validitas skala psikologi yaitu validitas konstruk, validitas kriteria, dan validitas isi. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang bertujuan untuk mengetahui apakah aitem-aitem yang dibuat sudah mewakili setiap atribut untuk mengungkap atribut (Azwar, 2001:176). Validitas isi diestimasi keakuratannya melalui uji relevansi oleh ahli yang kompeten atau *expert judgement* dan diukur dengan korelasi *product moment* dengan melihat daya butir aitem melalui bantuan *software* SPSS 25.0 for windows. Apabila suatu daya beda aitem memiliki $\geq 0,30$ maka dapat dikatakan memiliki daya beda yang tinggi, sedangkan apabila daya beda aitem $\leq 0,30$ maka dikatakan memiliki daya beda yang rendah, kesimpulan ini diambil dengan memperhatikan hasil output pada *corrected total item* (Azwar, 2018: 98).

2. Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai sejauhmana proses pengukuran dapat dipercaya, yakni apabila dilaksanakan beberapa kali pengukuran di waktu yang berbeda namun tetap memperoleh hasil yang relatif sama selama aspek perilaku yang diukur pada penelitian belum berubah (Azwar, 2001: 191). Selain validitas, reliabilitas juga merupakan syarat suatu alat ukur dapat digunakan karena menyangkut tingkat reliabel atau dapat dipercaya atau tidaknya alat ukur itu sendiri. Pada penelitian ini, uji reliabilitas akan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* SPSS 25.0 for windows. Koefisien reliabilitas bergerak mulai dari rentang 0 sampai dengan 1,00 dengan interpretasi bahwa nilai reliabilitas semakin tinggi jika semakin mendekati 1,00, begitupun sebaliknya. Lebih lanjut, berikut tabel 3.8 di bawah ini menjelaskan interpretasi nilai reliabilitas instrument:

Tabel 3.8
Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrumen

Rentang Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan jika butir soal dikatakan reliabilitasnya rendah jika $r \leq 0,60$, sedangkan butir pernyataan tersebut dikatakan memiliki reliabilitas yang kuat apabila $r \geq 0,60$.

H. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

a) Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja yang digunakan pada uji coba berjumlah 35 aitem yang diuji cobakan kepada 61 mahasiswa prodi keagamaan yang berasal dari Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) selain UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, Universitas Wahid Hasyim, dan STAI Walisembilan. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 32 aitem yang dinyatakan valid dan tiga aitem yang gugur karena $r \leq 0,30$. Aitem dinyatakan gugur adalah aitem nomor 4, 9, dan 11.

Berikut dalam tabel 3.9 merupakan hasil uji coba skala kesiapan kerja yang telah diuji cobakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Coba Skala Kesiapan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
		Mampu menemukan solusi dari permasalahan	1,17,	16,25	8

Kesiapan Kerja	Keterampilan	Memiliki kreativitas	2,18	15,26	
	Pengetahuan	Menguasai Bidang yang ditekuni	3,19, 34	14,27	9
		Memiliki wawasan yang luas	4,20, 29	13,28	
	Pemahaman	Mampu mengambil keputusan dengan tepat.	5,21,	12,33	8
		Mampu memperkirakan dan mempersiapkan sesuatu yang akan terjadi.	6,22	11,30	
	Atribut Kepribadian	Memiliki semangat berusaha	7,23	10,31	9
		Memiliki rasa bertanggung jawab	8,24	9,32, 35	
	Jumlah Total			18	17

Keterangan: warna merah adalah aitem yang gugur

b) Konsep Diri

Skala konsep diri yang digunakan pada uji coba berjumlah 28 aitem yang diuji cobakan kepada 61 mahasiswa prodi keagamaan yang berasal dari Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) selain UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, Universitas Wahid Hasyim, dan STAI Walisembilan. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 24 aitem yang dinyatakan valid dan empat aitem yang gugur karena $r \leq 0,30$. Aitem dinyatakan gugur adalah aitem nomor 9, 22, 23, dan 24.

Berikut tabel 3.10 merupakan hasil uji coba skala konsep diri yang telah diuji cobakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.10
Hasil Uji Coba Skala Konsep Diri

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Konsep Diri	Konsep Diri Fisik	Mampu mempersepsikan ukuran fisik diri.	1,17,	8, 14	8
		Mempersepsikan mempersepsikan penampilan diri.	2,18	9, 15	
	Konsep Diri Psikologis	Memiliki pikiran, emosi, dan perilaku yang stabil	3, 19	10, 16	4
	Konsep Diri Sosial	Mampu berperilaku yang sesuai.	4, 28	11, 24	8
		Mampu menanggapi pemikiran orang lain.	5, 21	12, 25	
	Citra Diri	Memiliki harapan yang ingin diwujudkan.	6, 22	13, 26	8
		Merasa layak untuk dihargai kedudukannya.	7, 23	20, 27	
	Jumlah Total			14	14

Keterangan: warna merah adalah aitem yang gugur

c) Kecerdasan Emosi

Skala kecerdasan emosi yang digunakan pada uji coba berjumlah 23 aitem yang diuji cobakan kepada 61 mahasiswa prodi keagamaan yang berasal dari Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) selain UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, Universitas Wahid Hasyim, dan STAI Walisembilan. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 22 aitem yang dinyatakan valid dan satu aitem yang gugur karena $r \leq 0,30$. Aitem dinyatakan gugur adalah aitem nomor 10.

Berikut tabel 3.11 merupakan hasil uji coba skala kecerdasan emosi yang telah diuji cobakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.11
Hasil Uji Coba Skala Kecerdasan Emosi

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kecerdasan Emosi	Mengenali Diri	Mampu mengenali diri sendiri	1,11, 21	6,16	5
	Mengendalikan diri	Mampu melakukan pengendalian diri	5, 10, 22	18, 20	5
	Memotivasi Diri	Memiliki dorongan untuk terus maju dan memperbaiki diri.	3, 12	7,17	4
	Empati	Mampu merasakan kondisi yang terjadi pada orang lain.	4, 15	8, 19	4
	Keterampilan social	Memiliki kemampuan berinteraksi dan bergaul dengan sekitar.	2, 14, 23	9,13	5
Jumlah Total			13	10	23

Keterangan: warna merah adalah aitem yang gugur

d) Efikasi Diri

Skala efikasi diri yang digunakan pada uji coba berjumlah 22 aitem yang diuji cobakan kepada 61 mahasiswa prodi keagamaan yang berasal dari

Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) selain UIN Walisongo, Universitas Islam Sultan Agung, Universitas Wahid Hasyim, dan STAI Walisembilan. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 21 aitem yang dinyatakan valid dan satu aitem yang gugur karena $r \leq 0,30$. Aitem dinyatakan gugur adalah aitem nomor 13.

Berikut tabel 3.12 merupakan hasil uji coba skala efikasi diri yang telah diuji cobakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.12
Hasil Uji Coba Skala Efikasi Diri

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Efikasi Diri	<i>Magnitude</i>	Persepsi individu tentang kesulitan dari suatu tugas	1,7,14	4,10,16, 21	7
	<i>Strength</i>	Perasaan mampu yang ditunjukkan melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya	2,9, 15,20	5, 12,17	7
	<i>Generality</i>	Memiliki ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya.	3,8, 13,19	6,11,18, 22	8
Jumlah Total			11	11	22

Keterangan: warna merah adalah aitem yang gugur

2. Reliabilitas Alat Ukur

- a) Tabel Perolehan Reliabilitas Kesiapan Kerja

Tabel 3.13

Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	35

- b) Tabel Perolehan Reliabilitas Konsep Diri

Tabel 3.14

Reliabilitas Skala Konsep Diri

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	28

- c) Tabel Perolehan Reliabilitas Kecerdasan Emosi

Tabel 3.15

Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosi

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	23

- d) Tabel Perolehan Reliabilitas Efikasi Diri

Tabel 3.16

Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.911	22
------	----

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 untuk skala kesiapan kerja, sebesar 0,896 untuk skala konsep diri, sebesar 0,885 untuk skala kecerdasan emosi, dan sebesar 0,911 untuk skala efikasi diri. maka dari itu, keempat variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki skor koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

I. Teknik Analisis Data

Apabila data-data sudah terkumpul secara keseluruhan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data (Sugiyono, 2013: 207). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Penelitian yang bersifat statistik ini digunakan sebagai teknik analisis data pada penelitian kuantitatif. Sebelum melakukan uji hipotesis terdapat syarat yang harus dipenuhi yakni melakukan uji prasyarat. Uji prasyarat yang digunakan dalam teknik *bootstrapping* adalah uji linearitas dan uji multikolinearitas. Teknik *bootstrapping* akan melakukan *resampling* atau replika sampel sehingga data diasumsikan sudah normal sehingga peneliti tidak perlu melakukan uji normalitas.

1. Uji Prasyarat

1) Uji Linearitas

Uji linearitas data digunakan untuk memastikan terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji linearitas *test for linearity* melalui *deviation from linearity*. Pengujian Linearitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* melalui hasil *ANOVA Table* pada taraf signifikansi 0,05 untuk (Ghozali, 2005: 110). Variabel bebas dan variabel terikat dikatakan memiliki pengaruh yang linear apabila signifikansi pada *deviation from linearity* nilainya $p > 0,05$. Apabila *output* menunjukkan hasil tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika p kurang dari $p < 0,05$ maka data tidak linear.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data digunakan untuk mengetahui adakah hubungan yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel bebas dalam uji analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2005: 107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel independen. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, apabila nilai VIF > 10 dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrap* menurut Hayes (2013: 336) merupakan teknik yang digunakan untuk menguji efek mediasi dan moderasi dalam suatu penelitian. Teknik ini menyajikan cara memperoleh informasi terkait adanya efek mediasi dan mediasi dengan satu langkah analisis. *Bootstrapping* muncul untuk melengkapi teknik model efek kausal dan tes sobel. Uji hipotesis menggunakan teknik ini tidak mengharuskan data terdistribusi secara normal, dan hanya memerlukan terpenuhinya asumsi bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linear dan rentang nilai *ci.lower* dan nilai *ci.upper* tidak melawati nilai nol (0) dengan signifikansi $< 0,05$.

Adapun tahap uji hipotesis dan pembuatan kesimpulan berdasarkan kedua persamaan tersebut adalah:

1. Variabel X1 terhadap X3 berpengaruh signifikan bila hasil *Std. all* pada output *bootstrap* menunjukkan signifikansi $< 0,05$.
2. Variabel X2 terhadap X3 berpengaruh signifikan bila hasil *Std. all* pada output *bootstrap* menunjukkan signifikansi $< 0,05$.
3. Variabel X1 terhadap Y berpengaruh signifikan bila hasil *Std. all* pada output *bootstrap* menunjukkan signifikansi $< 0,05$.
4. Variabel X2 terhadap Y berpengaruh signifikan bila hasil *Std. all* pada output *bootstrap* menunjukkan signifikansi $< 0,05$.

5. Variabel X3 terhadap Y berpengaruh signifikan bila hasil *Std. all* pada output *bootstrap* menunjukkan signifikansi $<0,05$.
6. Variabel Y berfungsi sebagai mediator pengaruh variabel X1 terhadap Y bila besaran pada *ci.lower* dan *ci.upper* tidak berada di antara nilai nol (0) dan memiliki signifikansi $<0,05$.
7. Variabel Y berfungsi sebagai mediator pengaruh variabel X2 terhadap Y bila besaran pada *ci.lower* dan *ci.upper* tidak berada di antara nilai nol (0) dan memiliki signifikansi $<0,05$.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan berjumlah 335 mahasiswa prodi keagamaan dari Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) di Kota Semarang. Detail sebaran subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 sampai 4.3 dan gambar 3.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	93	27.8%
Perempuan	242	72.2%
Total	335	100.0%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, subjek penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 242 mahasiswa dengan prosentase sebesar 72,2%, sementara sisanya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 93 mahasiswa dengan prosentase sebesar 27,8%. Selanjutnya sebaran subjek penelitian berdasarkan asal kampus dapat dilihat melalui tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Asal Kampus Subjek Penelitian

Asal Kampus	Frekuensi	Prosentase
UIN Walisongo Semarang	311	92.8%
Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Unissula)	13	3.9%
Universitas Wahid Hasyim Semarang) (Unwahas)	11	3.3%
STAI Walisembilan Kampus Semarang	0	0%
Total	335	100.0%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, mayoritas subjek penelitian berasal dari UIN Walisongo Semarang dengan jumlah 311 dengan prosentase sebesar 92,8%. Sementara subjek penelitian lainnya berasal dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang

berjumlah 13 mahasiswa dengan prosentase sebesar 3,9%. Selanjutnya subjek penelitian yang berasal dari Universitas Wahid Hasyim Semarang berjumlah 11 mahasiswa dengan prosentase sebesar 3,3%.

Sebaran subjek penelitian berdasarkan angkatan dapat dilihat melalui tabel 4.3 di bawah ini:

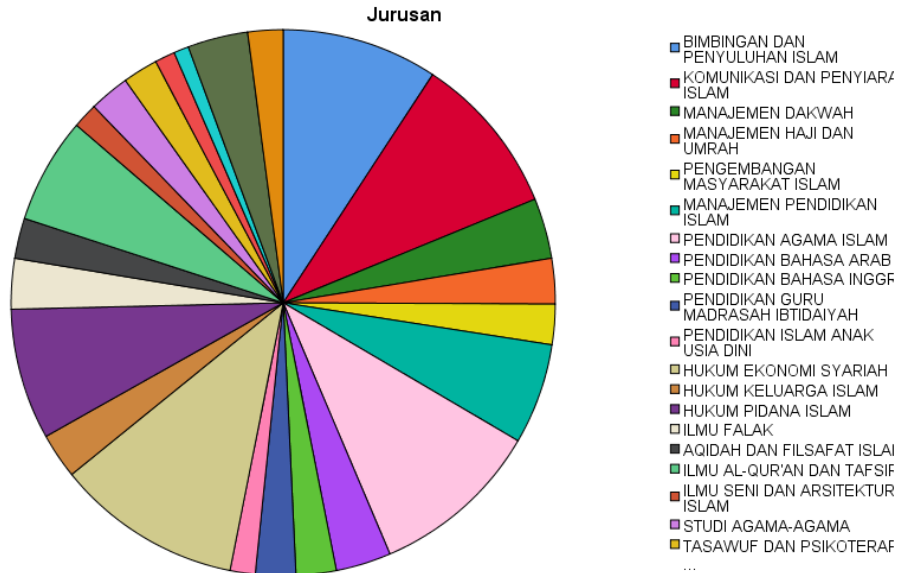
Tabel 4.3
Deskripsi Angkatan Subjek Penelitian

Angkatan	Frekuensi	Prosentase
2018	140	41.8%
2019	195	58.2%
Total	335	100.0%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, subjek penelitian yang berasal dari angkatan 2018 berjumlah 140 mahasiswa dengan prosentase sebesar 41,8%. Sementara subjek penelitian yang berasal dari angkatan 2019 berjumlah 195 mahasiswa dengan prosentase sebesar 58,2%.

Sebaran subjek penelitian berdasarkan asal jurusan atau prodi dapat dilihat melalui gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Deskripsi Jurusan Subjek Penelitian



Berdasarkan gambar 4.1 di atas, diperoleh informasi bahwa subjek penelitian tersebar dari prodi atau jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam, Komunikasi dan Penyiaran Islam, Manajemen Dakwah, Manajemen Haji dan Umroh, Pengembangan Masyarakat Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Hukum Ekonomi Syariah, Hukum Keluarga Islam, Hukum Pidana Islam, Ilmu Falak, Aqidah dan Filsafat Islam, Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Ilmu Seni dan Arsitektur Islam, Studi Agama-Agama, Tasawuf dan Psikoterapi, Akuntansi Syariah, Ekonomi Syariah, S1 Perbankan Syariah, Syariah, dan Tarbiyah.

Selanjutnya adalah melakukan deskripsi data. Deskripsi data pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja, konsep diri, kecerdasan emosi, dan efikasi diri. Deskripsi data yang diperoleh meliputi jumlah subjek (*N*), *mean*, *median*, *mode*, *standar deviasi*, skor *minimum (min)*, dan skor *maximum (max)*. Melalui hasil tabulasi dan olah statistik data penelitian diperoleh deskripsi data seperti tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskriptif Subjek Penelitian

Variabel	Kesiapan Kerja	Konsep Diri	Kecerdasan Emosi	Efikasi Diri
N	335	335	335	335
Mean	94.02	73.24	66.69	62.43
Median	94.00	73.00	66.00	62.00
Mode	93	77	66	62
Std. Deviation	11.370	8.991	7.588	8.445
Minimum	52	49	48	42
Maximum	126	96	88	84

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa subjek penelitian berjumlah 335. Skor pada kesiapan kerja, bergerak dari 52 sampai 126 dengan skor rerata yang diperoleh adalah sebesar 94,02, nilai tengah atau median 94 dan nilai yang sering muncul adalah 93, standar deviasi 11,37. Sedangkan konsep diri bergerak skor rata-rata sebesar 73,24, median 73, modus 77, standar deviasi 8,91, skor minimum 49, dan skor maksimum sebesar 96. Selanjutnya kecerdasan emosi memiliki skor rata-rata sebesar 66,69, median 66, modus 66, standar deviasi 7,588, skor minimum 48, dan skor maksimum sebesar 88. Kemudian efikasi diri memiliki skor rata-rata sebesar 62,43, median 62, modus 62, standar deviasi 8,445, skor minimum 42, dan skor maksimum sebesar 84.

Selain deskripsi data, diperlukan juga kategorisasi data untuk mengelompokkan subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur. Kontinum pada penelitian ini didasarkan pada skala kesiapan kerja, konsep diri, kecerdasan emosi, dan efikasi diri. Kategorisasi data dilakukan dengan mengikuti norma dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Kategorisasi Skor Skala Penelitian

Kategori	Norma	Skor Skala Kesiapan Kerja	Skor Skala Konsep Diri	Skor Skala Kecerdasan Emosi	Skor Skala Efikasi Diri
Rendah	$X < (M - 1 SD)$	$X < 74$	$X < 48$	$X < 44$	$X < 42$
Sedang	$(M - 1 SD) \leq X < (M + 1 SD)$	$74 \leq X < 106$	$48 \leq X < 72$	$44 \leq X < 66$	$42 \leq X < 63$
Tinggi	$X \geq (M + 1 SD)$	$X \geq 106$	$X \geq 72$	$X \geq 66$	$X \geq 63$

Kategorisasi data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Kategorisasi Skala

Kategorisasi Data Kesiapan Kerja (Y)		
Kategori	Frekuensi	Prosentase
Rendah	8	2,4%
Sedang	275	82,1%
Tinggi	52	15,5%
Total	335	100,0%
Kategorisasi Data Konsep Diri (X1)		
Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sedang	143	42,7%
Tinggi	192	57,3%
Total	335	100,0%
Kategorisasi Data Kecerdasan Emosi (X2)		
Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sedang	152	45,4%
Tinggi	183	54,6%
Total	335	100,0%
Kategorisasi Data Efikasi Diri (X3)		
Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sedang	185	55,2%
Tinggi	150	44,8%
Total	335	100,0%

Hasil dari tabel 4.6 menunjukkan kategorisasi skor dari setiap variabel di antaranya kesiapan kerja, skor kategorisasi 335 mahasiswa diperoleh 8 mahasiswa atau 2,4% dari jumlah sampel memiliki kesiapan kerja yang rendah dengan skor kesiapan kerja di atas 74, sedangkan 275 mahasiswa atau sekitar 82,1% dari jumlah sampel memiliki kesiapan kerja sedang dengan skor antara 74 sampai 105, dan sebanyak 52 mahasiswa atau sekitar 15,5% memiliki kesiapan kerja yang tinggi dengan skor di atas 106. Terkait skor kategorisasi mengenai konsep diri, sebanyak 143 mahasiswa atau sekitar 42,7% dari jumlah sampel penelitian memiliki konsep diri sedang dengan skor antara 48 sampai 71, sedangkan 192 mahasiswa atau sekitar 57,3% dari jumlah sampel penelitian memiliki konsep diri yang tinggi dengan skor di atas 72, dan tidak ditemukan mahasiswa dengan konsep diri dalam kategori rendah atau tidak terdapat mahasiswa dengan skor konsep diri dibawah 48. Selanjutnya, skor kategorisasi mengenai kecerdasan emosi, sebanyak 152 mahasiswa atau sebesar 45,4% dari jumlah sampel penelitian memiliki kecerdasan emosi yang sedang dengan skor antara 44 sampai 65, sedangkan 183 mahasiswa atau sebesar 54,6% dari jumlah sampel memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dengan skor di atas 66, dan tidak ditemukan mahasiswa dengan kecerdasan emosi kategori rendah atau tidak terdapat mahasiswa dengan skor kecerdasan emosi dibawah 44. Kemudian skor kategorisasi untuk variabel efikasi diri, sebanyak 185 mahasiswa atau sekitar 54,6% dari jumlah sampel memiliki efikasi diri yang sedang dengan skor antara 42 sampai 62, dan 150 mahasiswa atau sekitar 55,2% dari jumlah sampel memiliki efikasi diri yang tinggi dengan skor di atas 44,8, serta tidak ditemukan mahasiswa yang memiliki efikasi diri rendah atau tidak terdapat mahasiswa dengan skor efikasi diri dibawah 42.

2. Hasil Uji Prasyarat

1) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas data digunakan untuk memastikan terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji linearitas *test for linearity* melalui *deviation from linearity*. Pengujian Linearitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* melalui hasil *ANOVA Table* pada taraf signifikansi 0,05 untuk (Ghozali, 2005: 110). Variabel bebas dan variabel terikat dikatakan memiliki pengaruh yang linear apabila signifikansi pada

deviation from linearity nilainya $p > 0,05$. Apabila *output* menunjukkan hasil tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika p kurang dari $p < 0,05$ maka data tidak linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat melalui tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas

Hubungan antar variabel	<i>Sign. Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X1 → Y	0,067	Linear
X2 → Y	0,393	Linear
X3 → Y	0,492	Linear

Berdasarkan uji linearitas terhadap hubungan antara variabel bebas dengan terikat yang dapat dilihat pada tabel 4.7, hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara variabel X1 dengan Y memiliki besar nilai signifikansi adalah 0,067, yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hubungan antara variabel X2 dengan Y memiliki besar nilai signifikansi adalah 0,393, yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05, dan hubungan antara variabel X3 dengan Y memiliki besar nilai signifikansi adalah 0,482, yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel bebas dalam uji analisis regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui tabel 4.8 dan 4.9 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model Regresi	<i>Tolerance</i>	VIF	Signifikansi	Keterangan
X1 → X3	0,548	1,825	0,00	Tidak terjadi multikolinearitas
X2 → X3	0,548	1,825	0,00	Tidak terjadi multikolinearitas
X1 → Y	0,456	2,193	0,00	Tidak terjadi multikolinearitas
X2 → Y	0,440	2,271	0,00	Tidak terjadi multikolinearitas
X3 → Y	0,424	2,358	0,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pertama pada tabel 4.11, diperoleh nilai *Tolerance* dari konsep diri lebih besar dari 0,1 ($0,548 > 0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 ($1,825 < 10$), begitu pula dengan kecerdasan emosi memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,548 > 0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 ($1,825 < 10$). Sementara pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa konsep diri memperoleh nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 ($0,456 > 0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 ($2,193 < 10$), kecerdasan emosi memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 ($0,440 > 0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 ($2,271 < 10$), efikasi diri juga mendapatkan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 ($0,424 > 0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 ($2,358 < 10$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Hasil Analisis Data

Setelah uji prasyarat menggunakan uji linearitas dan multikolinearitas dilakukan, langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrap* model 4 oleh Hayes melalui bantuan *software R-studio*. Hasil analisis data menghasilkan temuan-temuan sebagaimana dalam tabel 4.9 berikut:

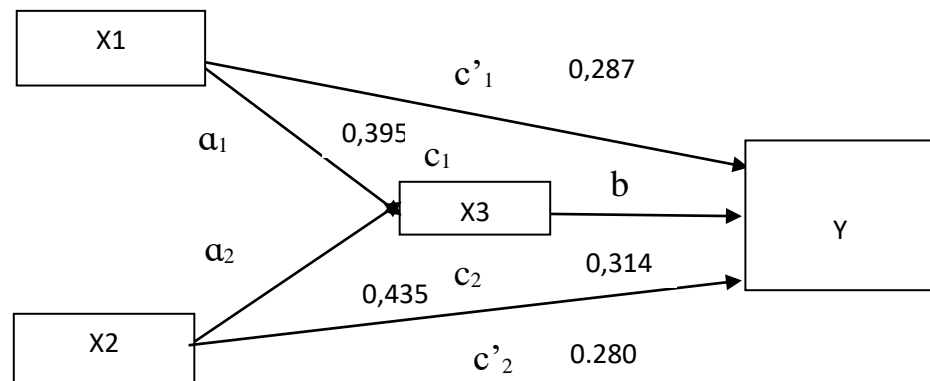
Tabel 4.9
Hasil Uji *Boostrapping* Model 4

Hubungan	Label	Koef. Regresi	Total Regresi	ci.lower	ci.upper	Sign. (<i>p</i>)
KD → ED (Langsung)	α_1	0,395	-	0,260	0,490	0,000
KE → ED (Langsung)	α_2	0,435	-	0,337	0,617	0,000
ED → KK (Langsung)	b	0,314	-	0,237	0,575	0,000
KD → KK (Langsung)	c'_1	0,287	-	0,235	0,483	0,000
KE → KK (Langsung)	c'_2	0,280	-	0,258	0,590	0,000
KD→ED→KK (Mediasi)	c_1	0,124	0,412	0,079	0,237	0,000
KE→ED→KK (Mediasi)	c_2	0,136	0,417	0,108	0,303	0,000

Berdasarkan hasil uji *boostrapping* melalui *software* R-studio, diperoleh data bahwa pengaruh konsep diri terhadap efikasi diri diberi label α_1 yang memiliki besar koefisien regresi 0,395 dengan rentang nilai *ci.upper* dan *ci.lower* adalah antara 0,260 sampai 0,490 dan nilai signifikansi 0,00. selanjutnya, pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri diberi label α_2 yang memiliki besar koefisien regresi 0,435 dengan rentang nilai *ci.upper* dan *ci.lower* adalah antara 0,337 sampai 0,617 dan nilai signifikansi 0,00. Lalu pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja diberi label b yang memiliki besar koefisien regresi 0,314 dengan rentang nilai *ci.upper* dan *ci.lower* adalah antara 0,237 sampai 0,575 dan nilai signifikansi 0,00. Pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja diberi label c'_1 yang memiliki besar koefisien regresi 0,287 dengan rentang nilai *ci.upper* dan *ci.lower* adalah antara 0,235 sampai 0,483 dan nilai signifikansi 0,00. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja diberi label c'_2 yang memiliki besar koefisien regresi 0,280 dengan rentang nilai *ci.upper* dan *ci.lower* adalah antara 0,258 sampai 0,590 dan nilai signifikansi 0,00. Pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja efikasi diri diberi label c_1 yang memiliki besar koefisien mediasi 0,124 dengan rentang nilai *ci.upper* dan *ci.lower*

adalah antara 0,079 sampai 0,237 dan nilai signifikansi 0,00, maka pengaruh total konsep diri terhadap kesiapan kerja adalah 0,412. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri diberi label c_2 yang memiliki besar koefisien regresi 0,136 dengan rentang nilai $ci.upper$ dan $ci.lower$ adalah antara 0,108 sampai 0,303 dan nilai signifikansi 0,00, maka pengaruh total konsep diri terhadap kesiapan kerja adalah 0,417. Dengan demikian diperoleh gambar model uji mediasi sebagaimana ddalam gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.2
Model Uji Mediasi



4. Tahap Uji Hipotesisi dan Pembuatan Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada data yang ada, berikut hipotesis dan pengambilan kesimpulan dari hasil analisis:

- 1) Analisis pengaruh X1 terhadap X3: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar $p = 0,000$ dan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
- 2) Analisis pengaruh X2 terhadap X3: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi X2 sebesar $p = 0,000$ dan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
- 3) Analisis pengaruh X3 terhadap Y: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 sebesar $p = 0,000$ dan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

- 4) Analisis pengaruh X1 terhadap Y: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar $p = 0,000$ dan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.
- 5) Analisis pengaruh X2 terhadap Y: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi X2 sebesar $p = 0,000$ dan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.
- 6) Analisis pengaruh X1 melalui X3 terhadap Y: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi model mediasi $X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y$ adalah sebesar 0,00 atau $p < 0,05$. Kemudian rentang nilai *ci.lower* dan *ci.upper* bergerak antara 0,0297 sampai 0,237 yang artinya keduanya bernilai positif dan bukan nol (0), maka dapat disimpulkan jika hipotesis enam diterima. Besarnya pengaruh melalui variabel mediasi adalah 0,124, dengan jumlah pengaruh total adalah 0,412.
- 7) Analisis pengaruh X2 melalui X3 terhadap Y: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi model mediasi $X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y$ adalah sebesar 0,00 atau $p < 0,05$. Kemudian rentang nilai *ci.lower* dan *ci.upper* bergerak antara 0,108 sampai 0,303 yang artinya keduanya bernilai positif dan bukan nol (0), maka dapat disimpulkan jika hipotesis ini juga diterima. Besarnya pengaruh melalui variabel mediasi adalah 0,136, dengan jumlah pengaruh total adalah 0,417.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu hingga enam diterima. Baik konsep diri dan kecerdasan emosi berpengaruh secara langsung terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja maupun hipotesis yang menjelaskan efikasi diri berperan sebagai mediator pada pengaruh konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja secara tidak langsung melalui efikasi diri juga diterima.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konsep diri dan kecredasan emosi terhadap efikasi diri. Penelitian ini juga bertujuan menguji secara empiris pengaruh konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir prodi keagaam di PTAI baik secara langsung maupun melalui efikasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 143 mahasiswa yang memiliki konsep diri dalam kategori sedang, sementara 192 mahasiswa memiliki konsep diri yang tinggi. Pada

variabel kecerdasan emosi terdapat 152 mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosi dalam kategori sedang dan 183 mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Selanjutnya pada variabel efikasi diri, sebanyak 185 mahasiswa memiliki efikasi diri yang sedang dan sisannya sebanyak 150 mahasiswa memiliki efikasi diri yang tinggi. Sedangkan pada variabel kesiapan kerja, terdapat 8 mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja rendah, 275 mahasiswa memiliki kesiapan kerja dengan kategori sedang, dan 52 mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

Supaya hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh, maka pengaruh dari satu variabel ke variabel lainnya perlu dibahas. Berikut pembahasan mengenai pengaruh dari satu variabel ke variabel lainnya:

1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Efikasi Diri

Hasil uji hipotesis pertama mengenai pengaruh konsep diri terhadap efikasi diri diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu pada penelitian ini diterima. Adapun nilai koefisien regresi *standardized all* pada hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa pengaruh konsep diri terhadap efikasi diri adalah sebesar 0,395 artinya setiap konsep diri bertambah akan mempengaruhi efikasi diri sebanyak 0,395.

Adanya pengaruh yang diberikan oleh konsep diri terhadap efikasi diri sejalan dengan pendapat Ardiyanti (2017: 30-31) dalam buku “Peran Penting Konsep Diri dalam Membentuk *Track Record*” yang menyebutkan bahwa efikasi diri yang berupa kepercayaan diri muncul dari pemahaman individu atas persepsi kekuatan dan kelemahan diri, dengan kata lain dapat dipahami jika efikasi diri akan muncul bila individu mengerti konsep diri. Semakin mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI memiliki konsep diri yang baik maka kepercayaan dirinya akan meningkat.

Penelitian mengenai konsep diri dengan efikasi diri dilakukan oleh Dewi dan Mugiarto (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dan efikasi diri dengan nilai korelasi sebesar 0,580 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Selanjutnya penemuan yang serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryalaga et al., (2020). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara konsep diri dan efikasi diri dengan nilai korelasi sebesar 0,311 dan signifikansi $p < 0,05$. Adapun penelitian lain yang

dilakukan oleh Ferla et al. (2009), di mana hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konsep diri terhadap efikasi diri. Hal tersebut berarti semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi pula efikasi diri. Demikian sebaliknya, semakin rendah konsep diri maka semakin rendah efikasi diri. Apabila mahasiswa tidak mampu memahami konsep dirinya dengan baik dapat menghambat kepercayaan diri yang dibangun atas kemampuan dirinya sendiri.

Mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan dari PTAI yang memiliki konsep diri baik berarti memiliki efikasi diri yang baik pula. Konsep diri yang baik membuat individu lebih mudah menerima kondisi dirinya secara positif (Rochmawati, 2021: 2). Hal ini membuat individu secara leluasa melakukan aktualisasi diri. Bong dan Skaalvik (dalam Lesmana, 2019: 128) juga menjelaskan bahwa semakin yakin individu untuk mencapai keberhasilan dan menyelesaikan tantangan mengindikasikan konsep diri terbentuk dengan baik dalam diri individu. Bandura (1994: 91) menyebutkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kognitif individu dengan mempengaruhi tujuan pribadi dan mempengaruhi bagaimana individu melakukan antisipasi jika di masa depan mengalami kegagalan. Konsep diri yang berkaitan dengan persepsi dan penilaian mahasiswa terhadap keseluruhan yang ada dalam dirinya termasuk tujuan yang ingin dicapai. Hal ini akan mempengaruhi keyakinan diri mahasiswa dalam menyelesaikan permasalahan dan mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan Carl Rogers (dalam Cervone & Pervin, 2011: 211) yang menyatakan bahwa konsep diri memiliki pengaruh terhadap keyakinan seseorang untuk menjadi seseorang yang memiliki potensi di masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh pemahaman bahwa konsep diri berpengaruh terhadap efikasi diri mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Semakin tinggi konsep diri pada mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI, maka semakin tinggi pula efikasi diri yang dimiliki mahasiswa tersebut. Konsep diri yang baik mendorong mahasiswa untuk bertahan menghadapi kesulitan dan tantangan karena memiliki rasa percaya dan rasa mampu untuk menyelesaikannya.

Mengacu pada teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terbukti secara empiris bahwa konsep diri baik mampu memunculkan efikasi diri. Ketika mahasiswa tingkat akhir di PTAI mampu memahami konsep dirinya maka akan

muncul keyakinan dan rasa mampu dari dalam diri mahasiswa untuk mengatasi tantangan serta kegigihan ketika dalam situasi sulit.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Efikasi Diri

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua pada penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula efikasi diri. Demikian sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah efikasi diri. Adapun nilai koefisien regresi *standardized beta* pada hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri adalah sebesar 0,435 artinya setiap penambahan kecerdasan emosi akan mempengaruhi efikasi diri sebanyak 0,435.

Adanya pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri sejalan dengan hasil penelitian Aliza dan Oktafiani (2021) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap efikasi diri dengan besarnya pengaruh 0,419 atau 41,9% dan taraf signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arinda dan Setyawan (2018) yang mengungkapkan adanya pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri dengan sumbangan efektif sebesar 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosi yang baik pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI dapat memunculkan kepercayaan diri yang baik terhadap kemampuan yang dimiliki mahasiswa tersebut.

Hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan efikasi diri juga dibuktikan melalui penelitian oleh Wigati (2018: 107) yang menjelaskan bahwa besarnya tingkat efikasi diri yang diperoleh dari kecerdasan emosi adalah sebesar 24,4%. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Abdurrahman et al. (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosi dan efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0,201 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dimaknai bahwa kecerdasan emosi berperan dalam menimbulkan motivasi yang mendorong individu mampu mewujudkan target yang telah ditetapkan (Goleman, 2000: 42).

Goleman (2000: 42) menjelaskan tentang elemen kecerdasan emosi meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Elemen

kesadaran diri diantara mencakup tentang kepercayaan diri individu akan kemampuan dan harga dirinya. Sementara elemen motivasi melibatkan adanya dorongan untuk berprestasi dan menimbulkan optimisme atau kegigihan dalam memperjuangkan target yang ingin dicapai. Lebih lanjut, Goleman juga menyebutkan pentingnya kecakapan mengelola emosi. Apabila individu mengabaikan kecakapan pengelolaan emosi, dapat menyebabkan individu kesulitan mencapai potensi maksimum (Goleman, 2000: 36). Hal ini dikarenakan ketidakmampuan individu dalam memberikan kepercayaan akan kemampuan dirinya. Kecerdasan emosi yang tinggi juga dapat menjadikan individu menjadi pribadi yang ulet dan memiliki ketahanan yang baik bila dihadapkan pada permasalahan yang sulit (Hulu & Minauli, 2013: 52). Adapun menurut Abdurrahman et al. (2021: 911) kecerdasan emosi berperan dalam mengarahkan individu untuk mengontrol kesanggupannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Individu cenderung mengalami stress jika gagal (Yapono & Suharnan, 2013: 93), maka dari itu dengan kecerdasan emosi yang tinggi individu dapat memiliki kesadaran yang tinggi terhadap emosi dalam diri dan dari lingkungan serta mampu mengelola emosi negatif menjadi positif daripada individu dengan kecerdasan emosi rendah. Dengan begitu, dapat dipahami jika kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap efikasi diri. Mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki efikasi diri yang tinggi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti secara empiris jika kecerdasan emosi memiliki peran dalam meningkatkan efikasi diri mahasiswa. Apabila mahasiswa memiliki kecerdasan emosi yang baik, maka mahasiswa tersebut akan mampu mengelola emosi dan pikiran dengan begitu mampu memiliki optimism untuk menyelesaikan tugas sulit dengan kemampuan yang dimiliki dan menyingkirkan kekhawatiran akan tidak mampu menyelesaikan tugas sulit tersebut.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga pada penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja. Demikian

sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kesiapan kerja. Adapun nilai koefisien regresi *standardized beta* pada hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,314 artinya setiap efikasi diri bertambah akan mempengaruhi kesiapan kerja sebanyak 0,314.

Adanya pengaruh dari efikasi diri terhadap kesiapan kerja sejalan dengan pendapat Nurussyifa dan Listiadi (2021: 167) yang menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki dan membuat seseorang merasa siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi juga tidak akan mudah menyerah dihadapkan berbagai macam situasi (Wijaya et al., 2021: 2). Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Bandura (dalam Feist et al., 2017: 157) bahwa manusia yang yakin akan kemampuannya akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang dapat menjadi sukses. Menurut Gunawan et al. (2020: 143) juga mengungkapkan bahwa supaya individu dapat dipekerjakan, maka individu harus memiliki kepercayaan diri diimbangi dengan kepemilikan kompetensi untuk mewujudkan target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam hal ini adalah penyedia pekerjaan. Artinya mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan terdorong untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja karena mahasiswa tersebut memiliki keyakinan akan kemampuannya sehingga merasa siap memasuki dunia kerja.

Efikasi diri yang tinggi dalam diri mahasiswa menandakan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan kerja. Sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan et al. (2020), di mana terbukti secara empiris bahwa efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja dengan besar sumbangan nilai adalah 41,9% dan taraf signifikansi $p < 0,05$. Penelitian lain dilakukan oleh Kurniawati dan Arief (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari efikasi diri sebesar 24,1% terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi 0,019 atau $p < 0,05$. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zulaehah et al. (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa efikasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 10,9% dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Selanjutnya penelitian oleh Yapono dan Suharnan (2013) yang membuktikan adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan kesiapan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,330 dan nilai

signifikansi $p < 0,00$. Kemudian penelitian dari Khadifa et al. (2018), Ariyanti dan Bowo (2018), dan Chotimah dan Suryanin (2020) yang berhasil membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa. Mahasiswa yang yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan atau penugasan akan menunjukkan perilaku yang siap untuk menghadapi tantangan-tantangan di dunia kerja.

Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian ini, terbukti secara empiris bahwa perasaan yakin dan mampu yang diwujudkan dalam efikasi diri dapat membantu mahasiswa memiliki rasa menghadapi tantangan-tantangan dalam dunia pekerjaan.

4. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat mengenai pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat pada penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah konsep diri maka semakin rendah kesiapan kerja. Adapun koefisien regresi *standardized beta* pada hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa besar pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,287 artinya setiap konsep diri bertambah akan mempengaruhi kerja sebanyak 0,287.

Adanya pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja sejalan dengan pandangan Rakhmat (2021: 78) yang menyebutkan bahwa konsep diri memiliki peran penting dalam setiap keputusan penting yang akan diambil individu. Dikarenakan setiap keputusan seharusnya diambil dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu, termasuk keputusan yang berkaitan dengan dunia kerja. Muljanto (2020: 181) juga menyebutkan bahwa konsep diri akan membantu mahasiswa yang akan mengalami masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja dengan pemahaman akan diri meliputi apa yang dirasakan dan dipikirkan tentang diri mereka sendiri, bagaimana pengalaman hidup yang terbentuk dari citra diri dan harga diri, karena dunia kerja harus dihadapi dengan kesiapan secara fisik maupun mental. Pendapat lain muncul dari Hurlock (1980: 71) yang mengungkapkan

bahwa konsep diri yang tertanam baik dalam diri individu dapat dilihat dari bagaimana individu menyikapi kemampuan dan keterampilan dalam bidang yang ditekuni, yang kemudian akan membentuk kesiapan kerja sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Penelitian mengenai hubungan konsep diri dan kesiapan kerja telah banyak dilakukan dan berhasil membuktikan adanya hubungan dan pengaruh dari konsep diri terhadap kesiapan kerja. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muljanto (2020) yang menemukan bahwa konsep diri memberikan pengaruh sebesar 29,9% terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sazali dan Murwatiningsih (2014) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa dengan besarnya sumbangan sebesar 29,3% dengan nilai signifikansi $p = 0,00$. Kemudian penelitian lain dilakukan oleh Pratiwi (2021) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri berkorelasi positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi $r = 0,508$. Dengan begitu, dapat disimpulkan jika semakin mahasiswa tingkat akhir di PTAI memiliki konsep diri yang baik maka mahasiswa akan semakin memiliki kesiapan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian ini, maka terbukti secara empiris bahwa konsep diri mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Semakin baik pemahaman mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki konsep diri baik akan memiliki kesiapan kerja yang baik pula.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima pada penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula kesiapan kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah kesiapan kerja. Adapun nilai koefisien regresi *standardized beta* pada hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa nilai pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,280 artinya setiap kecerdasan emosi bertambah akan mempengaruhi kesiapan kerja sebanyak 0,280.

Adanya pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja sejalan dengan pemikiran Goleman (2000: 31) bahwa individu dengan kecerdasan emosi akan lebih mudah mencapai kesuksesan di dunia kerja. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosi mencakup kemampuan pengelolaan emosi yang baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Mahasiswa dengan kecerdasan emosi mampu menyesuaikan diri dengan kondisi di lingkungan sekitarnya. Serupa dengan Abdurrahman et al. (2021: 908) yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi diperlukan dalam membantu individu untuk menunjukkan keyakinan, karena menunjukkan keyakinan perlu melakukan kontrol diri melalui kecerdasan emosi. Yapono dan Suharnano (2013: 211) juga menegaskan bahwa kecerdasan emosi memegang peran penting bagi individu untuk mengarahkan emosi dan perasaan secara efektif untuk mencapai tujuan dan kesuksesan serta menjalin hubungan yang produktif. Ahmadifar (dalam Harahap & Sagala, (2019: 48) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi memiliki peran penting bagi individu untuk mengendalikan dan mengurangi tekanan saat bekerja. Kecerdasan emosi juga dapat menghindarkan individu dari stress akibat tekanan di tempat kerja dan memudahkan individu mampu bekerja secara mandiri maupun dengan tim dengan anggota yang beragam karakternya. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi pada mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tersebut.

Terdapat penelitian yang berhasil membuktikan adanya pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Sagala (2019) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh positif sebesar 27% terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Sabilah et al. (2021:240) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi $p = 0,00$. Artinya kecerdasan emosi yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI akan mempengaruhi kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti secara empiris bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang kecerdasan emosi yang baik akan mampu memiliki optimisme dan dorongan untuk mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan berkaitan dengan dunia kerja.

6. Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosi terhadap Kesiapan Kerja melalui Efikasi Diri

Berdasarkan hasil uji hipotesis enam mengenai pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun besarnya pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja melalui mediasi efikasi diri pada hasil uji *bootstrapping* adalah 0,124 dengan rentang nilai *ci.lower* dan *ci.upper* adalah antara 0,079 hingga 0,237 yang mana kedua nilai tersebut bernilai positif dan berada di atas nilai nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berhasil menjadi mediasi pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja, sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyebutkan bahwa pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja dimediasi oleh kesiapan kerja, diterima.

Hasil uji mediasi efikasi diri pada pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,124 atau 12,4%, sementara pengaruh langsung adalah sebesar 0,287 atau sekitar 28,7%. Dengan begitu, total pengaruh dapat diperoleh dengan menambahkan besar pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung, sehingga besar pengaruh yang total yang diberikan adalah sebanyak 0,412 atau sebesar 41,2% (dengan pembulatan desimal).

Hasil uji deskriptif pada kategorisasi skor konsep diri mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki konsep diri yang tinggi yakni sebanyak 192 mahasiswa, sementara pada kategorisasi skor efikasi diri mayoritas mahasiswa yang menjadi sampel penelitian memiliki efikasi yang sedang yakni sebanyak 150 mahasiswa. Selanjutnya kategorisasi skor pada kesiapan kerja menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang sedang yakni sebanyak 275. Dengan begitu semakin terbukti bahwa dengan konsep diri yang tinggi belum menjamin diperoleh kesiapan kerja yang tinggi pula, sehingga membutuhkan efikasi diri untuk menjadi mediator mencapai kesiapan kerja. Maka dari itu, hasil uji

kategorisasi data pada skor kesiapan kerja dan efikasi diri saling berbanding lurus, dan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri menjadi mediator pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja.

Efikasi diri mampu memediasi konsep diri terhadap kesiapan kerja artinya mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI yang memiliki konsep diri dapat meningkatkan kesiapan kerja bila memiliki efikasi diri yang baik. Sejalan dengan Bandura (dalam Cervone & Pervin, 2012: 231) yang berpendapat bahwa individu yang memiliki harga diri tinggi namun kepercayaan diri yang rendah akan mengalami kecemasan untuk mewujudkan target atau sesuatu yang ingin dicapai. Hal ini dapat diartikan apabila mahasiswa tingkat akhir di PTAI hanya memiliki konsep diri yang baik tanpa memiliki efikasi diri maka dapat menyebabkan mahasiswa kesulitan dalam mencapai target, dalam hal ini membentuk kesiapan kerja untuk mencapai cita-cita yang diharapkan. Ardiyanti (2017: 11) juga mengungkapkan hal yang serupa dengan Bandura. Menurut pendapat Ardiyanti, kepercayaan diri dapat menjadikan individu dengan konsep diri yang sudah terbentuk menjadi sosok yang yang mampu mengoptimal kemampuan yang dimiliki untuk mencapai cita-cita.

Feist et al. (2017: 156) mengungkapkan bahwa efikasi diri sangat diperlukan individu untuk mengarahkan tindakan dan perilaku yang berguna untuk mencapai tujuan. Namun efikasi diri akan berpadu dengan faktor-faktor pribadi yang lain yang ada di dalam diri individu, misalnya faktor konsep diri. Sebagaimana pendapat Suryalaga et al. (2020: 74) untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan, seseorang harus memiliki komitmen dan rasa keyakinan yang tinggi. Komitmen dapat muncul melalui konsep diri yang melibatkan persepsi positif terhadap diri individu sendiri. Rasa keyakinan tinggi dapat digambarkan sebagai efikasi diri individu. Komitmen tanpa rasa percaya diri hanya membuat individu tidak melakukan tindakan apa-apa (Suryalaga et al., 2020: 74). Dengan begitu, untuk memunculkan kesiapan kerja, individu tidak hanya memerlukan konsep diri saja, melainkan harus ada efikasi diri untuk mewujudkan tindakan-tindakan yang dapat membentuk kesiapan kerja. Artinya, efikasi diri berhasil memediasi pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun besarnya pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja melalui mediasi efikasi diri pada hasil uji *bootstrapping* adalah 0,136 dengan rentang nilai *ci.lower* dan *ci.upper* adalah antara 0,108 hingga 0,303 yang mana kedua nilai tersebut bernilai positif dan berada di atas nilai nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berhasil menjadi mediasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja, sehingga dapat disimpulkan jika hipotesis ini diterima.

Hasil uji mediasi efikasi diri pada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,136 atau 13,6%, sementara pengaruh langsung adalah sebesar 0,280 atau sekitar 28,0%. Dengan begitu, total pengaruh dapat diperoleh dengan menambahkan besar pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung, sehingga besar pengaruh yang total yang diberikan adalah sebanyak 0,417 atau sebesar 41,7% (dengan pembulatan desimal).

Hasil uji deskriptif pada kategorisasi skor kecerdasan emosi mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki kecerdasan emosi yang tinggi yakni sebanyak 183 mahasiswa, sementara pada kategorisasi skor efikasi diri mayoritas mahasiswa yang menjadi sampel penelitian memiliki efikasi yang sedang yakni sebanyak 150 mahasiswa. Selanjutnya kategorisasi skor pada kesiapan kerja menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang sedang yakni sebanyak 275. Dengan begitu semakin terbukti bahwa dengan kecerdasan emosi yang tinggi belum menjamin diperoleh kesiapan kerja yang tinggi pula, sehingga membutuhkan efikasi diri untuk menjadi mediator mencapai kesiapan kerja. Maka dari itu, hasil uji kategorisasi data pada skor kesiapan kerja dan efikasi diri saling berbanding lurus, dan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri menjadi mediator pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja.

Efikasi diri mampu memediasi kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja artinya mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI yang memiliki kecerdasan emosi dapat meningkatkan kesiapan kerja bila memiliki efikasi diri yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Abdurrahman et al. (2021: 908) yang mengungkapkan

bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi efikasi diri karena kontrol diri yang baik mampu mendorong individu menunjukkan keyakinan untuk mendapatkan target yang diinginkan, dalam hal ini adalah mewujudkan kesiapan kerja pada diri individu. Kecerdasan emosi adalah salah satu hal yang penting dalam mencapai kesuksesan, termasuk kesuksesan karir (Mubdi & Indrawati, 2017: 153). Menurut Muretta (2004: 31) sumber efikasi diri individu adalah keadaan psikis dan emosi diri. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu tentang kapasitas untuk mengontrol peristiwa mana yang akan mempengaruhi hidupnya (Yapono & Suharnan, 2013: 209). Efikasi diri sangat penting bagi individu untuk menjawab segala tuntutan kehidupan (Abdurrahman et al., 2021: 908). Yapono dan Suharnan (2013: 209) mengungkapkan bahwa efikasi diri yang dimiliki individu dengan kecerdasan emosi yang baik digambarkan dengan individu yang yakin untuk mencapai target dengan menyesuaikan kapasitas yang dimiliki. Target dalam hal ini dapat dipahami sebagai kesiapan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosi dilengkapi dengan keyakinan dari efikasi diri akan memiliki kesiapan kerja yang baik. Artinya, efikasi diri berhasil memediasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji terkait mediasi efikasi diri terhadap pengaruh faktor-faktor internal maupun eksternal terhadap kesiapan kerja. Penelitian-penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nurussyifa dan Listiadi (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki peran mediasi pada pengaruh yang diberikan oleh lingkungan dan kompetensi siswa terhadap kesiapan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dan Kusmuriyanto (2019) yang membuktikan bahwa efikasi diri mampu memediasi pengaruh kompetensi produktif akuntansi dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara spesifik memunculkan efikasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh faktor konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja. Namun, melalui dasar teori yang ada dan hasil penelitian terdahulu peneliti berhasil merumuskan dan membuktikan secara empiris adanya peran mediasi pada pengaruh konsep diri maupun kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di PTAI. Hal ini sejalan dengan

pendapat Yapono & Suharnan (2013: 212) yang mengungkapkan jika pada dasarnya, efikasi diri sangat menentukan melakukan *output* perilaku yang akan individu untuk masa depannya. Bila efikasi diri rendah, individu akan mengalami hambatan atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan dan menjadi sosok yang mudah menyerah karena takut gagal. Selain itu efikasi diri memudahkan individu yang mampu mengontrol dan mengelola emosi diri untuk yakin terhadap kemampuan sehingga diwujudkan dalam kesiapan kerja (2013: 210).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti secara empiris bahwa efikasi diri memediasi pengaruh konsep diri maupun kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa yang efikasi diri yang baik akan optimal mengaktualisasi potensi-potensinya dengan mempertimbangkan kemampuan dirinya dalam rangka membentuk kesiapan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini membahas pengaruh konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) melalui mediasi efikasi diri. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri. Semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi efikasi diri, dan semakin rendah konsep diri maka semakin rendah efikasi diri.
2. Kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi efikasi diri, dan semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah efikasi diri.
3. Efikasi diri berpengaruh secara signifikan kesiapan kerja. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kesiapan kerja, dan semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kesiapan kerja.
4. Konsep diri berpengaruh secara signifikan kesiapan kerja. Semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi kesiapan kerja, dan semakin rendah konsep diri maka semakin rendah kesiapan kerja.
5. Kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan kesiapan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kesiapan kerja, dan semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah kesiapan kerja.
6. Konsep diri dan kecerdasan emosi berpengaruh secara tidak langsung melalui efikasi diri terhadap kesiapan kerja, diterima. Efikasi diri terbukti memiliki peran mediasi pengaruh konsep diri maupun kecerdasan emosi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti berusaha melakukan penelitian ini dengan maksimal. Meski demikian, terdapat hal yang masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berikut keterbatasan dari penelitian ini:

1. Sulitnya memperoleh informasi terkait mahasiswa prodi keagamaan mengakibatkan sampel penelitian dari STAI Walisembilan kampus Semarang tidak terlibat dalam penelitian.
2. Jumlah aitem sebanyak 99 aitem menyebabkan subjek penelitian mungkin merasa bosan dan lelah mengisi skala Psikologi melalui *google form*, sehingga subjek penelitian mengisi skala penelitian dengan kurang jujur dan sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari pola jawaban subjek yang berulang dan sama di setiap alat ukurnya.

C. Saran

Berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa tingkat akhir prodi keagamaan di PTAI hendaknya meningkatkan kesiapan kerja dengan meningkatkan efikasi diri yang masih dalam kategori sedang dan mempertahankan konsep diri dan kecerdasan emosi yang sudah dalam kategori tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu melibatkan faktor-faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja tidak hanya terfokus dari faktor internal saja. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan uji perbandingan kesiapan kerja pada mahasiswa prodi umum dan prodi keagamaan untuk memperoleh informasi kesiapan kerja secara spesifik baik pada mahasiswa prodi umum maupun prodi keagamaan di PTAI.
3. Bagi institusi PTAI hendaknya memberikan perhatian khusus kepada mahasiswa tingkat akhir dari prodi keagamaan supaya dapat bersaing di dunia kerja baik dengan sesama mahasiswa prodi keagamaan maupun dari prodi umum. Cara yang dapat ditempuh misalnya dengan menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan kegiatan

yang dapat meningkatkan efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa prodi keagamaan di PTAI yang masih berad di kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Abdullah. (2008a). *Tafsir Ibnu Katsir jilid 5* (M. Y. Harun, F. A. Okbah, Y. 'Abdul Q. Jawas, T. S. Alkatsiri, F. G. Anuz, A. Amri, & Badrussalam (eds.); 1st ed.). Pustaka Imam Asy-Syafi'i. pustakaimamsyafii.com
- 'Abdullah. (2008b). *Tafsir Ibnu Katsir jilid 9* (M. Y. Harun, F. A. Okbah, T. S. Alkatsiri, F. G. Anuz, A. Amri, Badrussalam, & A. I. Al-Atsari (eds.); 1st ed.). Pustaka Imam Asy-Syafi'i. pustakaimamsyafii.com
- Abdullah. (2008). *Tafsir Ibnu Katsir jilid 1* (M. Y. Harun, H. N. Wahid, F. A. Okbah, Y. 'Abdul Q. Jawaz, M. Bamu'allim, F. Dloifur, T. S. Alkatsiri, & A. I. Al-Atsari (eds.); 1st ed.). Pustaka Imam Asy-Syafi'i. pustakaimamsyafii.com
- Abdurrahman, Lubis, S. H., & Sahputra, D. (2021). Hubungan kecerdasan emosi dengan efikasi diri pada siswa the relationship of emotional intelligence with self-efficacy. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 907–918. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1737>
- Aliza, N. F., & Oktafiani, L. (2021). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap efikasi diri dan adversity quotient remaja. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 87–95.
- Alwilsol. (2014). *Psikologi kepribadian* (12th ed.). Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Alwilsol. (2016). *Psikologi kepribadian* (13th ed.). Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Amanullah, M. N. (2020). *Efikasi diri dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andriani, T. R., & Kuncoro, J. (2020). Hubungan antara konsep diri dan penyesuaian diri dengan resiliensi mahasiswa dalam menghadapi banjir dan rob di Unissula. *Sultan Agung Fundamental Research Journal*, 1(1), 69–76. <http://dx.doi.org/10.30659/safjrj.1.1.69-76>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Ardiyanti, N. (2017). *Peran penting konsep Diri dalam membentuk track record* (A. Suslia (ed.); 1st ed.). Penerbit Salemba Humanika.
- Arinda, A. S., & Setyawan, I. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan efikasi diri guru Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) di SMA Negeri 1 Purwodadi. *Jurnal Empati*, 2(3), 243–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2013.7325>
- Ariyanti, Y., & Bowo, P. A. (2018). Pengaruh prakerin, status sosial ekonomi keluarga, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 671–687.

- <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan validitas* (Ketiga). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metodologi penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128–141. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/1411/1212>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In *Coping with Chronic Illness* (pp. 33–37). Prentice-Hall. <https://doi.org/10.4324/9780367822231-10>
- BPS. (2021a). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986-2021*. <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2021.html>
- BPS. (2021b). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) (Persen), 2019-2021*. <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/64/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>
- BPS. (2022). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan (orang), 2020-2021*. <https://www.bps.go.id/indicator/6/674/1/-pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection : A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). 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://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2011). Kepribadian teori dan penelitian. In D. Mandasari (Ed.), *Buku 1* (10th ed., p. 402). Penerbit Salemba Humanika.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). Kepribadian teori dan penelitian. In R. Oktaviani (Ed.), *Buku 2* (10th ed., p. 440). Penerbit Salemba Humanika.
- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391–404. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>

- Corsini, R. J., & Ozaki, B. D. (1994). *Encyclopedia of psychology*. Wiley.
- Dewi, Y. P., & Mugiarto, H. (2020). Hubungan antara konsep diri dengan efikasi diri dalam memecahkan masalah melalui konseling individu di SMK hidayah Semarang. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 4(2), 218–233. <https://doi.org/10.22373/je.v6i1.5750>
- Dikti. (2013). *Kualitas lulusan perguruan tinggi dan akseptabilitas stakeholders*. Diktis Kemenag. <http://diktis.kemenag.go.id/v1/artikel/kualitas-lulusan-perguruan-tinggi-dan-akseptabilitas-stakeholders>
- Farkhaeni, A. (2011). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap konsep diri pada mahasiswa fakultas psikologi UIN Jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2017). Teori psikologi. In D. Mandasari (Ed.), *Buku 2* (8th ed., p. 246). Penerbit Salemba Humanika.
- Ferla, J., Valcke, M., & Cai, Y. (2009). Academic self-efficacy and academic self-concept : reconsidering structural relationships academic self-efficacy and academic self-concept : reconsidering structural relationships. *Learning and Individual Differences*, 19(4), 499–505. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.05.004>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2016). *Teori-teori psikologi* (Rose Kusumaningratri (ed.); 3rd ed.). Ar-Ruzz Media.
- Goleman, D. (1996). *Kecerdasan emosional* (Pertama). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi* (Ketiga). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, I. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru sekolah dasar negeri kecamatan Kras kabupaten Kediri. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*. <https://doi.org/10.25273/pe.v5i01.325>
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>

- Harahap, D. A. F., & Sagala, E. J. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa paramedic. *Jurnal FEB Akuntabel*, 16(1), 47–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v16i1.5391>
- Harvey, L. (2011). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/1353832012005999>
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. *Journal of Educational Measurement*, 51(3), 335–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- Hikmah, S. (2015). *Psikologi perkembangan tinjauan dalam perspective islam* (1st ed.). CV. KaryaAbadi.
- Hulu, T., & Minauli, I. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan prestasi belajar. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 5(2), 50–16.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan* (D. R. M. Sijabat (ed.); 5th ed.). PENERBIT ERLANGGA.
- Ihsan, D. (2020, December). Kampus PTKI harus tingkatkan kemampuan mahasiswa. *Kompas*. <https://www.kompas.com/edu/read/2020/12/16/162957571/kampus-ptki-harus-tingkatkan-keterampilan-mahasiswa>
- Jandra, M., & Djamil, A. (2018). Pendidikan islam dan lapangan kerja. *Panangkaran: Jurnal Penelitian Agama Dan Masyarakat*, 2(1), 121–133.
- Kemenag. (2014). *Al-qur'anulkarim*. Al-Hambra.
- Kemenag, D. (2021). *Hadapi tantangan global, PTKI harus menyiapkan kualitas SDM unggul dan kompetitif*. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. <http://diktis.kemenag.go.id/v1/berita/hadapi-tantangan-global-ptki-harus-menyiapkan-kualitas-sdm-unggul-dan-kompetitif>
- Khadifa, A., Indriayu, M., & Sudarno. (2018). Pengaruh praktik kerja industri dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas xi SMK negeri 1 Banyudono 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 14–41. <https://jurnal.uns.ac.id/bise>
- Kirom, C. (2018). Etos kerja dalam islam. *Tawazun : Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57–72. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tawazun/index%0A>Etos
- Kurniawati, A., & Arief, S. (2016). Pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa SMK program keahlian akuntansi. *Economic Education*

- Analysis Journal*, 5(1), 363–376.
- Lesmana, T. (2019). Hubungan antara academic self-concept dan academic self efficacy dengan flow pada mahasiswa universitas x. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 117–134. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-245>
- Lestari, R. (2021). Hubungan antara motivasi memasuki dunia kerja dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa kelas xii di SMK muhammadiyah 02 Boja Kendal. In *UIN Walisongo Semarang*. UIN Walisongo Semarang.
- Lubis, R. K. (2021). The effect of soft skill on work readiness facing society 5.0 in informatics engineering students of STMIK pelita nusantara Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 4(1), 13–16. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Makki, B. I., Javaid, M. U., & Javaid, M. U. (2016). Level of work readiness skills, career self-efficacy and career exploration of engineering students. *NFC-IEFR Journal of Engineering and Scientific Research*, 4(1), 91–96. <https://doi.org/0.24081/nijesr.2016.1.0017>
- Mappiare, A. (1983). *Psikologi orang dewasa*. Usaha Nasional.
- Mubdi, F. H., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri akademik pada siswa kelas xi SMK bina wisata Lembang. *Jurnal Empati*, 6(1), 153.
- Mukhtar, U., & Fakhruddin, M. (2020, December). Pengamat sampaikan tantangan dalam percepatan PTKI unggulan. *Republika*. <https://www.republika.co.id/berita/qkmgbb327/pengamat-sampaikan-tantangan-dalam-percepatan-ptki-unggulan>
- Muljanto, M. (2020). Pengaruh konsep diri dan komunikasi interpersonal terhadap kesiapan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 175–187. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Muretta, R. J. (2004). Exploring the four sources of self-efficacy. *Touro University International Cypress*. <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/EffMuretta.pdf> Ormrod,
- Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. (2021). Tafsir ayat-ayat tentang motivasi kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 85.
- Nuraina, E., Styaningrum, F., & Mahasiswa, K. K. (2020). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan soft skill sebagai variabel intervening. *Review of Accounting & Bussiness*, 1(1), 53–66.
- Nurhayati, & Kusmuriyanto. (2019a). Pengaruh kompetensi produktif akuntansi, prakerin, dan

- lingkungan keluarga melalui efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 568–587. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31484>
- Nurhayati, & Kusmuriyanto. (2019b). Pengaruh Kompetensi Produktif Akuntansi, Prakerin, dan Lingkungan Keluarga Melalui Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 568–587. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31484>
- Nurussyifa, R., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh mata diklat produktif akuntansi, kompetensi siswa, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja melalui mediasi efikasi diri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 164. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i1.33011>
- Pool, D., Sewell, L. and, & John, P. (2007). The key to employability : developing a practical model of graduate employability. *Central Lancashire Online Knowledge*, 49(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Pratiwi. (2021). *Hubungan konsep diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa bimbingan konseling islam fakultas dakwah komunikasi UIN suska Riau angkatan 2017* (Issue 4670).
- Purnama, N., & Suryani, N. (2019). Pengaruh prakerin (praktik kerja industri), bimbingan karir, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 350–365. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pusparisa, Y. (2019). *Angka Pengangguran Lulusan Universitas Meningkatkan*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/5e9a51911b282/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat>
- Pusparisa, Y. (2021). *BPS: sarjana yang menganggur hampir 1 juta orang pada february 2021*. Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yang-menganggur-hampir-1-juta-orang-pada-february-2021>
- Rachmawati, & Sulianti, W. M. (2017). Kesiapan mahasiswa tingkat akhir menghadapi dunia kerja ditinjau dari konsep diri dan kompetensi yang dimiliki. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Universitas Kanjuruhan Malang 2017*, 262–266.
- Rakhmat, J. (2021). *Psikologi komunikasi* (T. Surjaman & R. K. Soenendar (eds.); 3rd ed.). Simbiosis Rekatama Media.
- Rochmawati, N. (2021). Malicious envy : its correlation with self-concept and gratitude. *International Conference on Islamic History and Civilization*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2303835>
- Rusman. (2014). Relevansi pembelajaran pendidikan agama islam dengan tuntutan dunia kerja.

- Tadarus: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 1–15.
- Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). Kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta Raya : pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 2(3), 225–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Sazali, I. A., & Murwatiningsih. (2014). Pengaruh konsep diri dan kedisiplinan terhadap persiapan kerja siswa kelas xi bidang keahlian administrasi perkantoran SMK hidayah Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 94–98.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Teori kepribadian* (A. K. Putra (ed.); 10th ed.). Buku Kedokteran EGC.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian* (Ayup (ed.); pertama). Literasi Media Publishing.
- Soubur, A. (2010). *Psikologi umum* (2nd ed.). CV Pustaka Setia Slameto.
- Steven, W., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan nu imej agency and Event Organizer Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Pakar Ke 2 Tahun 2019 Buku 2 : Sosial Dan Humaniora*, 1–6.
- Suaiman, R., & Kusniati, E. (2019). Alumni perguruan tinggi agama islam (PTAI) antara peluang dan tantangan. *Jurnal Sosial Keagamaan Dan Pendidikan Islam*, 14(1), 240–259. <https://jurnal.lp2msasbabel.ac.id/index.php/taw/article/view/1031>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (19th ed.). ALFABETA.
- Suryalaga, Y. L., Nugroho, S. A., & Handoko, Y. T. (2020). Hubungan konsep diri dengan efikasi diri pada pasien tb paru di wilayah kerja puskesmas Wonosari. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 8(2), 69–81. <https://doi.org/10.33650/jkp.v8i2.1433>
- Syailla, A. N. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 358–365.
- Tiaranita, Y., Saraswati, S. D., & Nashori, F. (2017). Religiositas, kecerdasan emosi, dan tawadhu pada mahasiswa pascasarjana. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 182–193. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.1175>
- Triani, D., & Arief, S. (2016). Pengaruh praktik kerja industri, hasil belajar mata pelajaran akuntansi, dan motivasi memasuki kerja terhadap kesiapan kerja siswa akuntansi. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 849–859.

<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj%0A>

- Wahyu, S., & Kuncoro, J. (2019). Hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir di universitas islam sultan agung Semarang. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula*, 517–525. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/8170/3735>
- Wigati, T. W. (2018). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional dengan Efikasi Diri Guru SMP di Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 3. No(1), 99–109.
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. *Vocatech: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Wijaya, B. D. (2019). *Pengaruh efikasi diri akademik, resiliensi, dan motivasi berprestasi terhadap prestasi akademik mahasiswa UIN walisongo Semarang*. UIN Walisongo Semarang.
- Wijaya, B. D., Bukhori, B., & Wihartati, W. (2021). The effect of academic self efficacy on achievement motivation-mediated resilience. *International Conference on Islamic History and Civilization*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2303839>
- Wijayanti, S. F. S. (2019). *Pengaruh modal psikologis, kompetensi karir dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Winkel, W. S. (1991). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. PT. Grasindo.
- Yahya, A. (2017). Dinamika lembaga pendidikan tinggi islam di Indonesia. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 41(1), 98–117. <https://doi.org/10.30821/miqot.v4i1i.314>
- Yapono, F., & Suharnan. (2013). Konsep-diri, kecerdasan emosi dan efikasi-diri. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3), 208–216. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.136>
- Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept , self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65–76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3196>
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 7(1), 24–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/30031454000>
- Zulaehah, A., Rustiana, A., & Jurusan, W. S. (2018). Pengaruh minat kejuruan, praktik kerja industri, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*,

7(2), 526–542. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Skala Uji Coba

Skala Uji Coba Kesiapan Kerja (Pool & Sewell, 2007)				
Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menemukan solusi dari permasalahan. 	1) Saya mampu mengatasi setiap hambatan dalam pekerjaan dengan cara yang tepat. 17) Saya mampu memberikan jawaban yang tepat dari pertanyaan orang lain.	16) Saya meminta orang lain untuk mencari solusi dari setiap permasalahan saya. 25) Saya kurang tepat dalam menemukan solusi atas permasalahan yang saya hadapi.	4
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kreativitas . 	2) Saya senang menciptakan cara baru untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. 18) Saya mampu menciptakan cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.	15) Saya malas melakukan inovasi baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya. 26) Saya hanya mengandalkan cara yang biasa dilakukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	4
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai bidang yang ditekuni. 	3) Saya mampu menjelaskan tentang bidang yang saya tekuni kepada orang lain dengan baik. 19) Saya dapat menerapkan ilmu yang telah saya peroleh dengan baik. 34) Saya sering mendapat poin sempurna ketika ujian.	14) Sulit bagi saya untuk mengimplementasikan ilmu dari bidang yang saya tekuni. 27) Saya kesulitan mempelajari bidang yang sedang saya tekuni.	5
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki 	4) Saya mampu mengerjakan	13) Saya hanya memiliki sedikit	5

	wawasan yang luas	pekerjaan di luar bidang keahlian saya dengan baik. 20) Saya memiliki kemampuan-kemampuan yang diperlukan di dunia kerja yang saya impikan. 29) Saya sering dipercaya untuk menjadi pemimpin dalam kelompok yang berbeda-beda.	pengalaman untuk dijadikan bekal memasuki dunia kerja. 28) Saya minim informasi terkait keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja saat ini.	
Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> Dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat. 	5) Saya mempertimbangkan setiap keputusan yang akan saya ambil secara cermat. 21) Saya mampu mengambil keputusan dengan yakin.	12) Saya tidak memedulikan risiko dari keputusan yang saya ambil. 33) Jika saya ragu, saya tetap mengambil keputusan tanpa memikirkan dampak selanjutnya.	4
	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memperkirakan dan mempersiapkan sesuatu yang akan terjadi. 	6) Saya melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat berguna untuk diri sendiri dimasa depan. 22) Saya berusaha mengantisipasi semua kemungkinan yang terjadi di masa depan.	11) Saya khawatir menghadapi persaingan didunia kerja yang semakin ketat. 30) Saya bingung apa yang harus dipersiapkan untuk masa depan saya.	4
Atribut Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki semangat berusaha 	7) Saya selalu berusaha untuk melakukan semua pekerjaan dengan maksimal. 23) Saya bersemangat untuk	10) Saya lelah jika harus mewujudkan cita-cita yang saya impikan. 31) Saya merasa malas jika harus	4

		mencari informasi tentang dunia kerja supaya dapat menemukan bidang pekerjaan yang cocok untuk saya.	berusaha keras untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan.	
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki rasa tanggung jawab 	<p>8) Saya berani mengakui kesalahan yang saya lakukan.</p> <p>24) Saya bertanggung jawab terhadap peran yang sedang saya jalani.</p>	<p>9) Saya tetap melakukan hal-hal yang dapat memberikan dampak buruk bagi masa depan saya meski tahu itu tidak baik.</p> <p>32) Saya menyuruh orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya saya lakukan.</p> <p>35) Saya melewatkan kegiatan atau pertemuan yang bersifat wajib bila merasa itu tidak penting.</p>	5
Total		18	17	35

Skala Uji Coba Konsep Diri (Soubur : 2010)				
Aspek	Jumlah	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Konsep diri fisik	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mempersepsikan ukuran fisik diri. 	<p>1) Saya bersyukur dengan postur tubuh saya.</p> <p>17) Saya percaya diri dengan bentuk tubuh yang saya miliki</p>	<p>8) Saya merasa postur tubuh saya kurang sempurna dibandingkan dengan teman-teman saya.</p> <p>14) Saya merasa kesulitan untuk mengekspresikan diri dengan bebas karena merasa postur tubuh saya</p>	4

			kurang sempurna.	
	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam mempersepsikan penampilan diri. 	<p>2) Saya berusaha tampil dengan baik.</p> <p>18) Saya yakin dan merasa dapat berpenampilan dengan baik.</p>	<p>9) Bagi saya, penampilan bukan hal yang terlalu penting.</p> <p>15) Saya merasa aneh dengan penampilan saya.</p>	4
Konsep diri psikologis	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pikiran, emosi, dan perilaku yang stabil 	<p>3) Saya tipe orang yang tidak mudah terpengaruh.</p> <p>19) Saya dapat mengelola emosi saya supaya tetap stabil.</p>	<p>10) Saya terlalu mudah percaya dengan orang lain.</p> <p>16) Antara apa yang saya pikirkan dan saya lakukan tidak sejalan.</p>	4
Konsep diri sosial	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk berperilaku yang sesuai. 	<p>4) Saya merasa di terima oleh orang lain di lingkungan sekitar saya.</p> <p>28) Saya menghargai perbedaan yang ada di lingkungan sosial.</p>	<p>11) Saya memilih untuk menarik diri dari lingkungan sekitar saya.</p> <p>24) Saya enggan untuk membantu orang lain yang mengalami kesulitan.</p>	4
	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam menanggapi pemikiran orang lain. 	<p>5) Saya mencoba memahami apa yang orang lain pikirkan.</p> <p>21) Saya aktif mengutarakan pendapat saya dalam forum.</p>	<p>12) Saya enggan mendengarkan masukan dari orang lain.</p> <p>25) Sulit bagi saya untuk menyampaikan pendapat atau ide saya kepada orang lain.</p>	4
Citra diri	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki harapan yang ingin 	<p>6) Saya berusaha untuk mewujudkan</p>	<p>13) Saya ragu akan memperoleh keberhasilan di masa</p>	4

	diwujudkan.	cita-cita saya. 22) Saya ingin dikenal sebagai orang yang baik oleh orang lain.	depan. 26) Saya putus asa untuk mewujudkan cita-cita yang saya inginkan.	
	<ul style="list-style-type: none"> Perasaan layak untuk dihargai kedudukannya. 	7) Saya merasa layak untuk dihargai oleh orang lain. 23) Saya merasa diri saya berharga.	27) Saya merasa dianggap sebelah mata oleh orang lain. 20) Saya merasa memiliki lebih banyak kelemahan daripada kelebihan.	4
Total		14	15	28

Skala Uji Coba Kecerdasan Emosi (Goleman : 2007)				
Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Pengenalan diri	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengenal diri sendiri 	1) Saya mampu mengenali emosi yang terjadi pada diri saya. 11) Saya mengerti kelemahan dan kelebihan dari diri saya. 21) Saya melakukan introspeksi diri agar menjadi pribadi yang lebih baik	16) Saya bingung dengan apa yang menyebabkan saya merasa sedih atau senang. 6) Saya belum mengetahui minat apa yang ingin saya tekuni.	5
Pengendalian diri	<ul style="list-style-type: none"> Mampu melakukan pengendalian diri. 	5) Saya dapat mengendalikan emosi dalam diri saya. 10) Saya menerima dengan lapang bila keputusan kelompok	18) Saya mudah tersulut emosi bila sesuatu tidak berjalan sesuai rencana saya. 20) Saya selalu ingin mengalahkan orang lain.	5

		berbeda dengan keputusan saya. 22) Saya mempertimbangan setiap pilihan dengan mengukur kemampuan yang saya miliki.		
Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki dorongan untuk terus maju dan memperbaiki diri. 	<p>3) Saya mampu memberikan dorongan kepada diri saya untuk terus maju.</p> <p>12) Saya memiliki komitmen untuk mencapai target dalam kondisi apapun.</p>	<p>7) Saya malas untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.</p> <p>17) Saya malas untuk mencapai suatu target tertentu.</p>	4
Empati	<ul style="list-style-type: none"> Mampu merasakan kondisi yang terjadi pada orang lain. 	<p>4) Saya suka memberikan bantuan kepada orang lain yang sedang kesulitan.</p> <p>15) Saya merasa memahami apa yang dirasakan orang lain bila dihadapkan pada kondisi yang tidak diinginkan terjadi.</p>	<p>8) Saya tidak peduli jika teman saya memerlukan bantuan saya.</p> <p>19) Saya enggan memberikan bantuan kepada orang yang tidak saya kenal.</p>	4
Keterampilan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kemampuan berinteraksi dan bergaul dengan sekitar. 	<p>2) Saya dapat beradaptasi di lingkungan baru dengan cepat.</p> <p>14) Saya sering menjadi pemimpin dalam kelompok.</p> <p>23) Saya mampu menciptakan</p>	<p>9) Saya hanya bergaul dengan orang-orang yang saya sanggap setara dengan diri saya.</p> <p>13) Saya pasif selama diskusi berlangsung.</p>	5

		suasana yang hidup dalam diskusi	
Total		13	10
			23

Skala Uji Coba Efikasi Diri (Bandura : 1997)				
Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Magnitude	<ul style="list-style-type: none"> Persepsi individu tentang kesulitan dari suatu tugas 	1) Saya akan berusaha menyelesaikan sesulit apapun tugas yang diberikan kepada saya. 7) Bagi saya tidak ada permasalahan yang sulit untuk dicari solusinya 14) Pekerjaan yang sulit membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.	4) Saya menganggap sulit pada semua tugas yang bukan bidang keahlian saya. 10) Saya merasa tertekan bila mendapat tugas yang sulit. 16) Saya ragu-ragu dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit. 21) Saya menganggap pekerjaan yang sulit sebagai beban.	7
Strength	<ul style="list-style-type: none"> Perasaan mampu yang ditunjukkan melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya 	2) Saya yakin dapat melakukan rencana yang sudah dibuat dengan baik. 9) Saya yakin dapat menemukan solusi dari setiap masalah. 15) Saya senang berbagi ilmu	5) Saya menyalahkan diri sendiri jika merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan. 12) Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki. 17) Saya cemas bila memiliki pencapaian yang berbeda dengan	7

		<p>yang saya miliki kepada orang lain.</p> <p>20) Saya mampu mematuhi peraturan yang berlaku.</p>	<p>teman-teman saya yang lain.</p>	
Generality	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. 	<p>3) Saya mengerjakan tugas dengan cara saya sendiri.</p> <p>8) Saya tidak segan meminta bantuan orang lain jika mengalami kesulitan.</p> <p>13) Saya mampu bekerja dibawah tekanan</p> <p>19) Saya berusaha menyelesaikan dengan maksimal tugas yang sulit dan diluar kemampuan saya.</p>	<p>6) Saya mudah menyerah bila dihadapkan tugas yang sulit.</p> <p>11) Saya menyerah bila orang lain meragukan kemampuan saya.</p> <p>18) Saya membenci suatu tantangan.</p> <p>22) Saya menghindari hal-hal baru yang menuntut saya untuk belajar lagi.</p>	8
Total		11	11	22

LAMPIRAN 2

Skala Penelitian

Skala Kesiapan Kerja (Pool & Sewell, 2007)				
Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menemukan solusi dari permasalahan. 	1) Saya mampu mengatasi setiap hambatan dalam pekerjaan dengan cara yang tepat. 14) Saya mampu memberikan jawaban yang tepat dari pertanyaan orang lain.	13) Saya meminta orang lain untuk mencari solusi dari setiap permasalahan saya. 25) Saya kurang tepat dalam menemukan solusi atas permasalahan yang saya hadapi.	4
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kreativitas . 	2) Saya senang menciptakan cara baru untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. 15) Saya mampu menciptakan cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.	12) Saya malas melakukan inovasi baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya. 23) Saya hanya mengandalkan cara yang biasa dilakukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.	4
Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai bidang yang ditekuni. 	3) Saya mampu menjelaskan tentang bidang yang saya tekuni kepada orang lain dengan baik. 16) Saya dapat menerapkan ilmu yang telah saya peroleh dengan baik. 31) Saya sering mendapat poin sempurna ketika ujian.	11) Sulit bagi saya untuk mengimplementasikan ilmu dari bidang yang saya tekuni. 24) Saya kesulitan mempelajari bidang yang sedang saya tekuni.	5
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki 	17) Saya memiliki kemampuan-	10) Saya hanya memiliki sedikit	5

	wawasan yang luas	kemampuan yang diperlukan di dunia kerja yang saya impikan. 20) Saya sering dipercaya untuk menjadi pemimpin dalam kelompok yang berbeda-beda.	pengalaman untuk dijadikan bekal memasuki dunia kerja. 25) Saya minim informasi terkait keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja saat ini.	
Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> Dpat mengambil keputusan dengan baik dan tepat. 	<p>4) Saya mempertimbangkan setiap keputusan yang akan saya ambil secara cermat.</p> <p>18) Saya mampu mengambil keputusan dengan yakin.</p>	<p>9) Saya tidak memedulikan risiko dari keputusan yang saya ambil.</p> <p>30) Jika saya ragu, saya tetap mengambil keputusan tanpa memikirkan dampak selanjutnya.</p>	4
	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memperkirakan dan mempersiapkan sesuatu yang akan terjadi. 	<p>5) Saya melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat berguna untuk diri sendiri dimasa depan.</p> <p>19) Saya berusaha mengantisipasi semua kemungkinan yang terjadi di masa depan.</p>	<p>27) Saya bingung apa yang harus dipersiapkan untuk masa depan saya.</p>	4
Atribut Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki semangat berusaha 	<p>6) Saya selalu berusaha untuk melakukan semua pekerjaan dengan maksimal.</p> <p>23) Saya bersemangat untuk mencari informasi tentang dunia kerja supaya dapat menemukan bidang pekerjaan yang cocok untuk saya.</p>	<p>8) Saya lelah jika harus mewujudkan cita-cita yang saya impikan.</p> <p>28) Saya merasa malas jika harus berusaha keras untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan.</p>	4

	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki rasa tanggung jawab 	<p>7) Saya berani mengakui kesalahan yang saya lakukan.</p> <p>21) Saya bertanggung jawab terhadap peran yang sedang saya jalani.</p>	<p>29) Saya menaruh orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya saya lakukan.</p> <p>32) Saya melewatkan kegiatan atau pertemuan yang bersifat wajib bila merasa itu tidak penting.</p>	5
Total		17	15	32

Skala Konsep Diri (Soubur : 2010)				
Aspek	Jumlah	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Konsep diri fisik	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mempersepsikan ukuran fisik diri. 	<p>1) Saya bersyukur dengan postur tubuh saya.</p> <p>16) Saya percaya diri dengan bentuk tubuh yang saya miliki</p>	<p>8) Saya merasa postur tubuh saya kurang sempurna dibandingkan dengan teman-teman saya.</p> <p>13) Saya merasa kesulitan untuk mengekspresikan diri dengan bebas karena merasa postur tubuh saya kurang sempurna.</p>	4
	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam mempersepsikan penampilan diri. 	<p>2) Saya berusaha tampil dengan baik.</p> <p>17) Saya yakin dan merasa dapat berpenampilan dengan baik.</p>	<p>14) Saya merasa aneh dengan penampilan saya.</p>	4

Konsep diri psikologis	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pikiran, emosi, dan perilaku yang stabil 	<p>3) Saya tipe orang yang tidak mudah terpengaruh.</p> <p>18) Saya dapat mengelola emosi saya supaya tetap stabil.</p>	<p>9) Saya terlalu mudah percaya dengan orang lain.</p> <p>15) Antara apa yang saya pikirkan dan saya lakukan tidak sejalan.</p>	4
Konsep diri sosial	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan untuk berperilaku yang sesuai. 	<p>4) Saya merasa di terima oleh orang lain di lingkungan sekitar saya.</p> <p>24) Saya menghargai perbedaan yang ada di lingkungan sosial.</p>	<p>10) Saya memilih untuk menarik diri dari lingkungan sekitar saya.</p>	4
	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam menanggapi pemikiran orang lain. 	<p>5) Saya mencoba memahami apa yang orang lain pikirkan.</p> <p>20) Saya aktif mengutarakan pendapat saya dalam forum.</p>	<p>11) Saya enggan mendengarkan masukan dari orang lain.</p> <p>21) Sulit bagi saya untuk menyampaikan pendapat atau ide saya kepada orang lain.</p>	4
Citra diri	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki harapan yang ingin diwujudkan. 	<p>6) Saya berusaha untuk mewujudkan cita-cita saya.</p>	<p>12) Saya ragu akan memperoleh keberhasilan di masa depan.</p> <p>22) Saya putus asa untuk mewujudkan cita-cita yang saya inginkan.</p>	4
	<ul style="list-style-type: none"> Perasaan layak untuk dihargai kedudukannya. 	<p>7) Saya merasa layak untuk dihargai oleh orang lain.</p>	<p>23) Saya merasa dianggap sebelah mata oleh orang lain.</p> <p>19) Saya merasa memiliki lebih banyak kelemahan daripada</p>	4

			kelebihan.	
Total		12	12	24

Skala Kecerdasan Emosi (Goleman : 2007)				
Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Pengenalan diri	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengenal diri sendiri 	<p>1) Saya mampu mengenali emosi yang terjadi pada diri saya.</p> <p>10) Saya mengerti kelemahan dan kelebihan dari diri saya.</p> <p>20) Saya melakukan introspeksi diri agar menjadi pribadi yang lebih baik</p>	<p>15) Saya bingung dengan apa yang menyebabkan saya merasa sedih atau senang.</p> <p>6) Saya belum mengetahui minat apa yang ingin saya tekuni.</p>	5
Pengendalian diri	<ul style="list-style-type: none"> Mampu melakukan pengendalian diri. 	<p>5) Saya dapat mengendalikan emosi dalam diri saya.</p> <p>22) Saya mempertimbangkan setiap pilihan dengan mengukur kemampuan yang saya miliki.</p>	<p>17) Saya mudah tersulut emosi bila sesuatu tidak berjalan sesuai rencana saya.</p> <p>19) Saya selalu ingin mengalahkan orang lain.</p>	5
Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki dorongan untuk terus maju dan memperbaiki diri. 	<p>3) Saya mampu memberikan dorongan kepada diri saya untuk terus maju.</p> <p>11) Saya memiliki komitmen untuk mencapai target dalam kondisi apapun.</p>	<p>7) Saya malas untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.</p> <p>16) Saya malas untuk mencapai suatu target tertentu.</p>	4
Empati	<ul style="list-style-type: none"> Mampu 	4) Saya suka	8) Saya tidak peduli	4

	merasakan kondisi yang terjadi pada orang lain.	memberikan bantuan kepada orang lain yang sedang kesulitan. 14) Saya merasa memahami apa yang dirasakan orang lain bila dihadapkan pada kondisi yang tidak diinginkan terjadi.	jika teman saya memerlukan bantuan saya. 18) Saya enggan memberikan bantuan kepada orang yang tidak saya kenal.	
Keterampilan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kemampuan berinteraksi dan bergaul dengan sekitar. 	2) Saya dapat beradaptasi di lingkungan baru dengan cepat. 13) Saya sering menjadi pemimpin dalam kelompok. 22) Saya mampu menciptakan suasana yang hidup dalam diskusi	9) Saya hanya bergaul dengan orang-orang yang saya sanggap setara dengan diri saya. 12) Saya pasif selama diskusi berlangsung.	5
Total		12	10	22

Skala Efikasi Diri (Bandura : 1997)				
Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Magnitude</i>	<ul style="list-style-type: none"> Persepsi individu tentang kesulitan dari suatu tugas 	1) Saya akan berusaha menyelesaikan sesulit apapun tugas yang diberikan kepada saya. 7) Bagi saya tidak ada permasalahan yang sulit untuk dicari solusinya 13) Pekerjaan yang	4) Saya menganggap sulit pada semua tugas yang bukan bidang keahlian saya. 10) Saya merasa tertekan bila mendapat tugas yang sulit. 15) Saya ragu-ragu dapat	7

		sulit membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.	menyelesaikan pekerjaan yang sulit. 20) Saya menganggap pekerjaan yang sulit sebagai beban.	
Strength	<ul style="list-style-type: none"> Perasaan mampu yang ditunjukkan melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya 	<p>2) Saya yakin dapat melakukan rencana yang sudah dibuat dengan baik.</p> <p>9) Saya yakin dapat menemukan solusi dari setiap masalah.</p> <p>14) Saya senang berbagi ilmu yang saya miliki kepada orang lain.</p> <p>19) Saya mampu mematuhi peraturan yang berlaku.</p>	<p>5) Saya menyalahkan diri sendiri jika merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan.</p> <p>12) Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki.</p> <p>16) Saya cemas bila memiliki pencapaian yang berbeda dengan teman-teman saya yang lain.</p>	7
Generality	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. 	<p>3) Saya mengerjakan tugas dengan cara saya sendiri.</p> <p>8) Saya tidak segan meminta bantuan orang lain jika mengalami kesulitan.</p> <p>18) Saya berusaha menyelesaikan dengan maksimal</p>	<p>6) Saya mudah menyerah bila dihadapkan tugas yang sulit.</p> <p>11) Saya menyerah bila orang lain meragukan kemampuan saya.</p> <p>17) Saya membenci suatu tantangan.</p> <p>21) Saya menghindari</p>	8

		tugas yang sulit dan diluar kemampuan saya.	hal-hal baru yang menuntut saya untuk belajar lagi.	
Total		10	11	21

LAMPIRAN 3

Keaslian Penelitian

Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Rachmawati dan Wulan Murni Sulianti (2017)	<i>“Kesiapan Mahasiswa Tingkat Akhir Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau dari Konsep Diri dan Kompetensi yang Dimiliki”</i>	Terdapat hubungan signifikan yang positif antara konsep diri dan kompetensi Mahasiswa tingkat akhir di kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 • Variabel terikat 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X2 • Variabel mediasi • Jumlah Variabel • Subjek penelitian • Teknik pengambilan sampel • Teknik analisis • Lokasi penelitian
2	Hery Wiharja, Sri Rahayu dan Evi Rahmiyati (2020)	<i>“Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi”</i>	<i>Self efficacy</i> memengaruhi tingkat kesiapan kerja bagi mahasiswa vokasi yang hendak masuk ke dunia kerja baik dunia usaha maupun industri.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel terikat • Teknik pengambil data “skala” 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X • Variabel mediasi • Jumlah Variabel • Subjek penelitian • Teknik pengambilan sampel • Teknik analisis • Lokasi penelitian
3	Jihan Sabilah, Sylvania Nurfandi Riyanti, dan Nopriadi Saputra (2021)	<i>“Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya : Pengaruh Kecerdasan</i>	Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja secara parsial maupun	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X • Variabel Y • Teknik pengambilan data “skala 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel mediasi • Jumlah Variabel • Subjek penelitian • Teknik analisis

		<i>Emosional dan Keterampilan Digital</i>	simultan bersama keterampilan digital.		<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian
4	Iryandani Akhmad Sazali dan Murwatningsih (2014)	<i>“Pengaruh Konsep Diri dan Kedisiplinan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Bidang Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Hidayah Semarang”</i>	Terdapat pengaruh konsep diri dan kedisiplinan terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Hidayah Semarang jurusan Administrasi Perkantoran.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 • Variabel Y • Teknik pengambilan data “skala” 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X2 • Variabel mediasi • Jumlah Variabel • Subjek penelitian • Teknik pengambilan sampel • Teknik analisis • Lokasi penelitian

LAMPIRAN 4

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Skala Kesiapan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	105.6230	216.639	.454	.919
KK02	105.3279	216.591	.430	.919
KK03	105.5410	215.752	.376	.920
KK04	105.9344	219.729	.191	.922
KK05	105.0656	214.629	.579	.918
KK06	105.1639	216.306	.488	.919
KK07	105.0820	215.910	.558	.918
KK08	105.2459	214.089	.537	.918
KK09	105.7541	220.255	.126	.924
KK10	105.4918	215.021	.319	.921
KK11	106.4262	214.649	.286	.922
KK12	105.7049	212.778	.433	.919
KK13	106.2295	207.613	.547	.918
KK14	105.7541	210.255	.503	.918
KK15	105.5574	208.017	.750	.915
KK16	105.8033	213.327	.403	.920
KK17	105.7049	215.445	.479	.919
KK18	105.6721	211.857	.602	.917
KK19	105.5082	211.354	.660	.917
KK20	105.5082	213.421	.535	.918
KK21	105.4426	211.984	.654	.917
KK22	105.4262	215.515	.484	.919
KK23	105.1639	215.406	.515	.918
KK24	105.1803	213.284	.581	.918
KK25	105.9180	206.677	.711	.915
KK26	106.0984	209.657	.553	.917
KK27	105.7541	208.022	.689	.916

KK28	105.9672	208.632	.589	.917
KK29	106.0656	214.629	.320	.921
KK30	105.9672	204.332	.675	.916
KK31	105.5738	208.549	.672	.916
KK32	105.2787	213.738	.430	.919
KK33	105.5738	210.382	.562	.917
KK34	105.8197	216.117	.366	.920
KK35	105.7541	212.522	.367	.921

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	35

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Skala Konsep Diri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	86.4426	134.251	.472	.892
KD2	86.2459	136.322	.510	.892
KD3	86.7869	132.270	.525	.891
KD4	86.6557	131.896	.546	.891
KD5	86.4590	135.519	.446	.893
KD6	86.2623	137.430	.377	.894

KD7	86.4754	134.954	.444	.893
KD8	87.1803	129.817	.462	.893
KD9	87.3770	138.039	.126	.901
KD10	87.2459	134.455	.310	.896
KD11	87.1639	131.273	.442	.893
KD12	86.4918	134.821	.379	.894
KD13	86.7705	126.713	.724	.886
KD14	86.8852	124.337	.720	.886
KD15	86.6885	126.785	.732	.886
KD16	86.9016	129.190	.625	.889
KD17	86.7705	130.780	.543	.890
KD18	86.4262	134.349	.530	.891
KD19	86.6393	136.134	.366	.894
KD20	87.3934	130.909	.462	.892
KD21	87.2295	132.480	.412	.893
KD22	86.5574	139.384	.140	.898
KD23	86.4262	138.149	.250	.896
KD24	86.4262	137.415	.227	.897
KD25	87.1967	126.827	.629	.888
KD26	86.4754	132.020	.572	.890
KD27	87.3279	127.791	.624	.888
KD28	86.2131	136.604	.410	.893

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	28

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

3. Skala Kecerdasan Emosi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE1	70.9508	93.381	.468	.881
KE2	71.2623	89.297	.574	.877
KE3	70.9672	91.166	.609	.877
KE4	70.8689	93.516	.485	.881
KE5	71.1148	89.937	.658	.876
KE6	71.8689	88.149	.525	.879
KE7	71.1803	89.784	.566	.878
KE8	70.8525	93.195	.350	.883
KE9	70.9508	92.714	.348	.884
KE10	71.0656	97.396	.032	.895
KE11	70.9672	91.566	.576	.878
KE12	71.0492	89.914	.602	.877
KE13	71.6557	88.063	.578	.877
KE14	71.8033	88.994	.438	.882
KE15	71.1475	93.361	.368	.883
KE16	71.6393	91.201	.369	.884
KE17	71.1148	90.370	.561	.878
KE18	71.4754	89.520	.491	.880
KE19	71.0492	92.114	.476	.880
KE20	71.2951	91.145	.395	.883
KE21	70.7541	92.355	.624	.878
KE22	70.8033	91.827	.659	.877
KE23	71.5410	87.686	.605	.876

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.885	23
------	----

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

4. Skala Efikasi Diri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ED1	66.8689	101.849	.590	.907
ED2	66.9836	102.116	.528	.907
ED3	66.9180	103.443	.440	.909
ED4	67.5410	99.552	.483	.908
ED5	67.8689	100.983	.311	.914
ED6	67.3607	96.768	.677	.904
ED7	67.1803	102.617	.368	.910
ED8	66.9836	101.283	.545	.907
ED9	66.8689	102.349	.515	.908
ED10	67.8361	91.739	.755	.901
ED11	67.3443	95.430	.755	.902
ED12	67.3279	95.024	.737	.902
ED13	67.7213	102.471	.277	.914
ED14	67.2131	98.970	.571	.906
ED15	66.6885	104.385	.447	.909
ED16	67.5082	97.421	.568	.906
ED17	67.9180	94.910	.632	.905
ED18	67.0820	99.910	.614	.906

ED19	67.0656	101.196	.495	.908
ED20	66.9016	103.590	.405	.909
ED21	67.2459	97.355	.708	.903
ED22	67.2131	97.237	.616	.905

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	22

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Deskriptif

		Statistics					
		Gender	Usia	Kampus	Fakultas	Jurusan	Angkatan
N	Valid	335	335	335	335	335	335
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.72	21.39	1.10	2.90	10.14	1.58
Median		2.00	21.00	1.00	3.00	10.00	2.00
Mode		2	21	1	3	12	2
Std. Deviation		.448	1.064	.400	1.581	6.599	.494
Skewness		-.998	1.383	3.959	.507	.310	-.334
Std. Error of Skewness		.133	.133	.133	.133	.133	.133
Minimum		1	18	1	1	1	1
Maximum		2	28	3	6	24	2
Sum		577	7167	370	970	3396	530

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	93	27.8	27.8	27.8
	Perempuan	242	72.2	72.2	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	2	.6	.6	.6
	19	4	1.2	1.2	1.8
	20	45	13.4	13.4	15.2
	21	134	40.0	40.0	55.2
	22	127	37.9	37.9	93.1
	23	14	4.2	4.2	97.3
	24	6	1.8	1.8	99.1
	25	1	.3	.3	99.4
	28	2	.6	.6	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

		Kampus			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UIN Walisongo Semarang	311	92.8	92.8	92.8
	Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Unissula)	13	3.9	3.9	96.7
	Universitas Wahid Hasyim Semarang) (Unwahas)	11	3.3	3.3	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

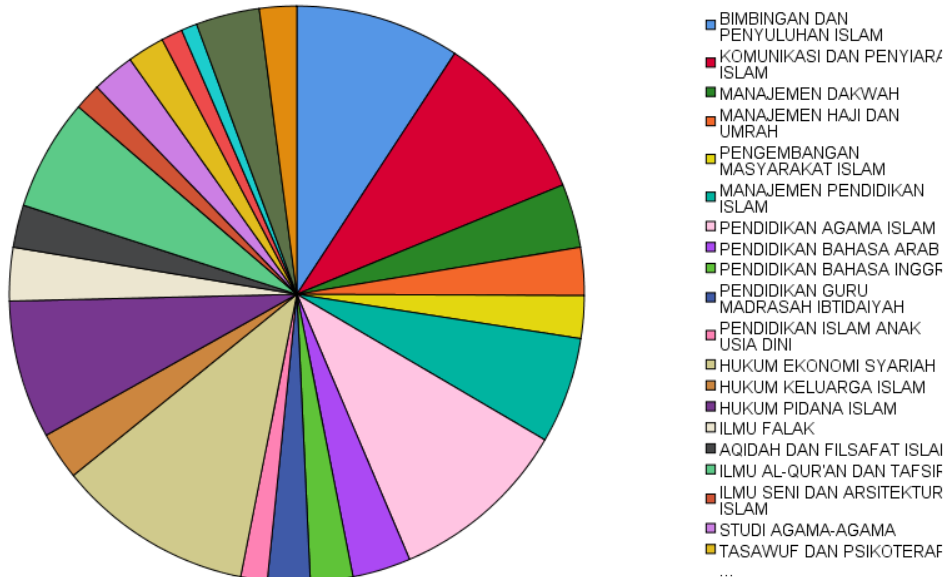
Fakultas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fakultas Syariah dan Hukum (FSH)	80	23.9	23.9	23.9
	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)	70	20.9	20.9	44.8
	Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK)	91	27.2	27.2	71.9
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)	19	5.7	5.7	77.6
	Fakultas Ushuludin dan Humaniora (FUHUM)	49	14.6	14.6	92.2
	Fakultas Agama Islam (FAI)	26	7.8	7.8	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

Angkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2018	140	41.8	41.8	41.8
	2019	195	58.2	58.2	100.0
	Total	335	100.0	100.0	

Jurusan



LAMPIRAN 6

Hasil Uji Kategorisasi

Kategorisasi Data Penelitian

Kategori	Norma	Skor Skala Kesiapan Kerja	Skor Skala Konsep Diri	Skor Skala Kecerdasan Emosi	Skor Skala Efikasi Diri
Rendah	$X < (M - 1 \text{ SD})$	$X < 74$	$X < 48$	$X < 44$	$X < 42$
Sedang	$(M - 1 \text{ SD}) \leq X < (M + 1 \text{ SD})$	$74 \leq X < 106$	$48 \leq X < 72$	$44 \leq X < 66$	$42 \leq X < 63$
Tinggi	$X \geq (M + 1 \text{ SD})$	$X \geq 106$	$X \geq 72$	$X \geq 66$	$X \geq 63$

Kesiapan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	8	.8	2.4	2.4
	SEDANG	275	27.6	82.1	84.5
	TINGGI	52	5.2	15.5	100.0
	Total	335	33.6	100.0	
Missing	System	663	66.4		
Total		998	100.0		

Konsep Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	143	14.3	42.7	42.7
	TINGGI	192	19.2	57.3	100.0
	Total	335	33.6	100.0	
Missing	System	663	66.4		

Total		998	100.0		
-------	--	-----	-------	--	--

Kecerdasan Emosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	152	15.2	45.4	45.4
	TINGGI	183	18.3	54.6	100.0
	Total	335	33.6	100.0	
Missing	System	663	66.4		
Total		998	100.0		

Efikasi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	185	18.5	55.2	55.2
	TINGGI	150	15.0	44.8	100.0
	Total	335	33.6	100.0	
Missing	System	663	66.4		
Total		998	100.0		

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan	Between	(Combined)	24259.700	41	591.700	9.165	.000
Kerja (Y) *	Groups	Linearity	20668.897	1	20668.897	320.148	.000
Konsep Diri		Deviation from	3590.803	40	89.770	1.390	.067
(X1)		Linearity					
	Within Groups		18916.192	293	64.560		
	Total		43175.893	334			

ANOVA Table

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan	Between	(Combined)	23238.792	36	645.522	9.649	.000
Kerja (Y) *	Groups	Linearity	20773.373	1	20773.373	310.500	.000
Kecerdasan		Deviation from	2465.419	35	70.441	1.053	.393
Emosi (X2)		Linearity					
	Within Groups		19937.101	298	66.903		
	Total		43175.893	334			

ANOVA Table

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan	Between	(Combined)	24142.549	40	603.564	9.323	.000
Kerja (Y) *	Groups	Linearity	21642.655	1	21642.655	334.305	.000
Efikasi Diri		Deviation from	2499.895	39	64.100	.990	.492
(X3)		Linearity					
	Within Groups		19033.343	294	64.739		
	Total		43175.893	334			

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.002	2.821		1.064	.288		
	X1	.371	.045	.395	8.183	.000	.548	1.825
	X2	.484	.054	.435	9.000	.000	.548	1.825
a. Dependent Variable: X3_INTERVEN								

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.976	3.627		3.578	.000		
	X1	.364	.064	.287	5.697	.000	.456	2.193
	X2	.420	.077	.280	5.462	.000	.440	2.271
	X3_INTERVEN	.423	.070	.314	6.002	.000	.424	2.358
a. Dependent Variable: Y								

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji *Boostrapping* Hayes Model 4

RMSEA	0.000
90 Percent confidence interval - lower	0.000
90 Percent confidence interval - upper	0.000
P-value RMSEA <= 0.05	NA

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR	0.000
------	-------

Parameter Estimates:

Standard errors	Bootstrap
Number of requested bootstrap draws	1000
Number of successful bootstrap draws	1000

Regressions:

		Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	ci.lower	ci.upper	Std.lv	Std.all
KK ~									
ED	(b11)	0.423	0.086	4.923	0.000	0.237	0.575	0.423	0.314
KE	(c11)	0.420	0.083	5.077	0.000	0.258	0.590	0.420	0.280
KD	(c12)	0.364	0.064	5.648	0.000	0.235	0.483	0.364	0.287
ED ~									
KE	(a11)	0.484	0.072	6.757	0.000	0.337	0.617	0.484	0.435
KD	(a12)	0.371	0.059	6.245	0.000	0.260	0.490	0.371	0.395

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	ci.lower	ci.upper	Std.lv	Std.all
.KK	49.522	4.674	10.596	0.000	40.105	57.586	49.522	0.384
.ED	30.153	2.732	11.037	0.000	24.818	35.339	30.153	0.424

Defined Parameters:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	ci.lower	ci.upper	Std.lv	Std.all
ind_x1_m1_y1	0.204	0.052	3.955	0.000	0.108	0.303	0.204	0.136
ind_x1_y1	0.204	0.052	3.955	0.000	0.108	0.303	0.204	0.136
tot_x1_y1	0.625	0.072	8.732	0.000	0.477	0.758	0.625	0.417
ind_x2_m1_y1	0.157	0.040	3.906	0.000	0.079	0.237	0.157	0.124
ind_x2_y1	0.157	0.040	3.906	0.000	0.079	0.237	0.157	0.124
tot_x2_y1	0.520	0.061	8.573	0.000	0.392	0.634	0.520	0.412

LAMPIRAN 9

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Dinar Salsabilla
2. Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 06 September 2000
3. Alamat : Ds. Munjungagung RT.02/RW Kramat, Kab. Tegal
4. Nomor HP : 087737892352
5. Email : dinarsalsabilla06@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD Negeri Mujungagung 03
- b. SMP Negeri 9 Kota Tegal
- c. SMA Negeri 1 Kota Tegal
- d. UIN Walisongo Semarang

2. Pendidikan Non Formal

- a. TPQ MNU Al-Amanah Dk. Larangan
- b. Rumah Qur'an Kotal Tegal
- c. Rumah Qur'an Indonesia, Panyileukan Bandung
- d. Language Center English Course Pare
- e. OXFORD English Course Pare

3. Pengalamn Organisasi

- a. Staf Badan Kesekretariatan Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) Wilayah 3
- b. *Social Media Engagement* Yayasan Cintai Diri Indonesia (2022)

4. Pengalaman Kerja

- a. *Training and Development Intern* PT. Quantum Edukasindo Paradigma (2021)
- b. *Intern CV.* Mitra Consulting Semarang (2022)