



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *SOFT SKILL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKHIR PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU



Oleh

RASZWINA FADHILLAH

NIM. 12170124451

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2026



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *SOFT SKILL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKHIR PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

RASZWINA FADHILLAH
NIM. 12170124451

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2026**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Raszwina Fadhillah
 NIM : 12170124451
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.
 Tanggal Ujian : 12 Januari 2026

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING

MERI SANDORA, S.E., M.M.
 NIP. 19790505 200710 2 001

Mengetahui :

DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Desri Miftah, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19740412 0412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI

S1 Manajemen

Susnaningsih Muhat, S.E., M.M., Ph.D.
 NIP. 19730909 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Raszwina Fadhillah
 NIM : 12170124451
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill*, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau
 Tanggal Ujian : 12 Januari 2026

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Henni Indrayani, S.E., M.M
 NIP. 19700802 199803 2 003

Penguji 1

Dr. Ade Ria Nirmala, S.E., M.M
 NIP. 19730411 202321 2 007

Penguji 2

Meri Sandora, S.E., M.M
 NIP. 19790505 200710 2 001

Sekretaris

Desvi Emtv, S.E., M.Si
 NIP. 19621231 198903 2 040



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raszwina Fadhillah
NIM : 12170124451
Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Kijang, 12 Februari 2003
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/ Thesis/ Skripsi/ Karya Ilmiah lainnya*:
"PENGARUH MOTIVASI KERJA, SOFT SKILL, DAN EFikasi Diri TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKHIR PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa .

1. Penulisan Disertasi/ Thesis/ Skripsi/ Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/ Thesis/ Skripsi/ Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/ Thesis/ Skripsi/ Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Raszwina Fadhillah
NIM.12170124451



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *SOFT SKILL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKHIR PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU

Oleh

RASZWINA FADHILLAH
12170124451

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif melalui pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dan sampel dalam penelitian sebanyak 75 mahasiswa setelah peneliti mengecualikan diri dari sampel untuk menjaga objektivitas dan menghindari bias. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, *soft skill* dan efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sementara sisanya (34,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil interaksi ketiga faktor tersebut yang saling melengkapi. Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak universitas, fakultas dan program studi untuk memperkuat kurikulum berbasis kompetensi, memperluas program pelatihan *soft skill*, dan menyediakan sarana pengembangan efikasi diri melalui pelatihan, seminar, atau kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Soft Skill*, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, SOFT SKILLS, AND SELF-EFFICACY ON THE WORK READINESS OF FINAL YEAR STUDENTS IN THE BACHELOR OF MANAGEMENT PROGRAM, FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES, UIN SUSKA RIAU

By

RASZWINA FADHILLAH
12170124451

This study aims to analyze the influence of work motivation, soft skills, and self-efficacy on the work readiness of final year students of the 2021 Bachelor of Management Study Program, Faculty of Economics and Social Sciences, Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University. The data analysis used was quantitative analysis through a descriptive approach. The population in this study consisted of 76 final year students of the 2021 Management Undergraduate Program. The sampling technique used in this study was census, and the sample size was 75 students after the researcher excluded himself from the sample to maintain objectivity and avoid bias. The data sources in this study were divided into two, namely primary data and secondary data. The results of the study indicate that, partially, work motivation does not have a significant effect on students' work readiness. Conversely, soft skills and self-efficacy are proven to have a positive and significant effect on students' work readiness. Furthermore, the simultaneous test results show that work motivation, soft skills, and self-efficacy together have a significant effect on students' work readiness. Work motivation, soft skills, and self-efficacy together have a 65,1% influence on students' work readiness, while the remaining (34,9%) is influenced by other variables not examined in this study. This confirms that work readiness is the result of the interaction of these three complementary factors. The findings of this study have important implications for universities, faculties, and study programs to strengthen competency-based curricula, expand soft skill training programs, and provide means of developing self-efficacy through training, seminars, or collaboration with professional training institutions.

Keywords: Work Motivation, Soft Skills, Self-Efficacy, Work Readiness.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan, arahan, serta dukungan berbagai pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa penulis kagumi dan rindukan yaitu Bapak Indra dan Ibu Sri Asmawati yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan agar penulis diberikan kelancaran dan kemudahan oleh Allah SWT dalam setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih kepada saudara penulis yaitu Kurniawan, Arza Akmaludin, Azmi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Firjatullah dan Muhammad Hafiz Hasbhi serta seluruh keluarga besar penulis atas doa, nasehat, dan dukungan yang senantiasa diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., S.E., M.Si, Ak., CA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak, Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si, selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

5. Ibu Susnningsih Muat, S.E., M.M., Ph.D, dan Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

6. Ibu Meri Sandora, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis dengan penuh kesabaran dan ketulusan selama proses penyusunan skripsi ini.

Bapak Yusrialis, S.E., M.Si., AWPS, CSFT, selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan nasihat dan dorongan kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga penyelesaian studi.

Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah berbagi ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.

Seluruh staf dan tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan bantuan administratif dan teknis selama proses penyusunan skripsi ini.

10. Sahabat dan teman seperjuangan penulis yaitu Awalia Safera, Dea Andriani, Nadia Roshela, Tsabitha Dwi Kususma, Imroatun Sholeha dan Hanifa Nur Azura serta seluruh mahasiswa kelas manajemen E yang senantiasa mendampingi, memberi semangat, serta membantu dalam setiap tantangan selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.

11. Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu dan berpartisipasi dengan baik dalam pengisian kuesioner, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 12 Januari 2026
Penulis,

Raszwina Fadhilah
12170124451



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Kesiapan Kerja	17
2.1.1 Definisi Kesiapan Kerja	17
2.1.2 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja	19
2.1.3 Manfaat Kesiapan Kerja.....	20
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	20
2.1.5 Indikator Kesiapan Kerja	26
2.2 Motivasi kerja	27
2.2.1 Definisi Motivasi kerja.....	27
2.2.2 Fungsi Motivasi Kerja.....	29
2.2.3 Macam-Macam Motivasi Kerja	30
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	31
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja	32
2.3 <i>Soft Skill</i>	33
2.3.1 Definisi <i>Soft Skill</i>	33
2.3.2 Manfaat <i>Soft Skill</i>	35
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	36

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Indikator <i>Soft Skill</i>	38
2.4 Efikasi Diri	41
2.4.1 Definisi Efikasi Diri	41
2.4.2 Dimensi Efikasi Diri	42
2.4.3 Proses Efikasi Diri.....	44
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	47
2.4.5 Indikator Efikasi Diri	49
2.5 Pandangan Islam	49
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kesiapan Kerja	49
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja	51
2.5.3 Pandangan Islam Tentang <i>Soft Skill</i>	54
2.5.4 Pandangan Islam Tentang Efikasi Diri	55
2.6 Penelitian Terdahulu	56
2.7 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian	63
2.7.1 Definisi Variabel Penelitian	63
2.7.2 Operasional Variabel Penelitian.....	64
2.8 Kerangka Pemikiran.....	65
2.9 Hipotesis Penelitian.....	67
2.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.....	67
2.9.2 Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja	68
2.9.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	69
2.9.4 Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Soft Skill</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	70
BAB III METODE PENELITIAN	70
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	70
3.2 Jenis dan Sumber Data	70
3.2.1 Jenis Data	71
3.2.2 Sumber Data.....	72
3.3 Populasi dan Sampel	73
3.3.1 Populasi	73
3.3.2 Sampel.....	74



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data	75
3.4.1 Wawancara	75
3.4.2 Kuesioner	76
3.5 Analisis Data	77
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	77
3.5.2 Uji Kualitas Data	78
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	80
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	83
3.5.5 Uji Hipotesis	84
3.5.6 Uji Koefisien Korelasi (R)	85
3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	86
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	87
4.1 Sejarah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	87
4.2 Visi, Misi, dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	90
4.2.1 Visi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	90
4.2.2 Misi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	90
4.2.3 Tujuan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	91
4.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	91
4.4 Program Studi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)	95
4.5 Sejarah Program Studi S1 Manajemen	96
4.6 Visi, Misi, dan Tujuan Program Studi S1 Manajemen	98
4.6.1 Visi Program Studi S1 Manajemen	98
4.6.2 Misi Program Studi S1 Manajemen	99
4.6.3 Tujuan Program Studi S1 Manajemen	100
4.7 Struktur Organisasi Program Studi S1 Manajemen	100
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	104
5.1 Karakteristik Responden	104
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	104
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	105



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Konsentrasi	105
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	106
5.2.1 Deskriptif Variabel motivasi Kerja (X1)	106
5.2.2 Deskriptif Variabel <i>Soft Skill</i> (X2).....	109
5.2.3 Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X3)	113
5.2.4 Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja (Y)	116
5.3 Uji Kualitas Data.....	121
5.3.1 Uji Validitas Data.....	122
5.3.2 Uji Reliabilitas Data.....	126
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	126
5.4.1 Uji Normalitas.....	126
5.4.2 Uji Multikolonieritas	128
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	129
5.4.4 Uji Regresi Linear Berganda	130
5.5 Uji Hipotesis	132
5.5.1 Uji T (Uji Parsial)	132
5.5.2 Uji F (Simultan)	135
5.5.3 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2).....	137
5.6 Pembahasan.....	139
5.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	139
5.6.2 Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja.....	143
5.6.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja	146
5.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Soft Skill</i> , dan Efikasi Diri secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja.....	149
BAB VI PENUTUP	153
6.1 Kesimpulan	153
6.2 Saran.....	155

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 :	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Provinsi Riau 2021-2024	4
Tabel 1.2 :	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kota Pekanbaru Tahun 2021-2024	5
Tabel 2.1 :	Penelitian Terdahulu	56
Tabel 2.2 :	Konsep Operasional Variabel Penelitan	64
Tabel 3.1 :	Tingkat Penilaian Pada Skala Likert.....	77
Tabel 3.2 :	Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefesien Korelasi	86
Tabel 5.1 :	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	104
Tabel 5.2 :	Data Responden Berdasarkan usia.....	105
Tabel 5.3 :	Data Responden Berdasarkan Konsentrasi	105
Tabel 5.4 :	Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja	106
Tabel 5.5 :	Tanggapan Responden terhadap <i>Soft Skill</i>	110
Tabel 5.6 :	Tanggapan Responden terhadap Efikasi Diri	114
Tabel 5.7 :	Tanggapan Responden terhadap Kesiapan Kerja	117
Tabel 5.8 :	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1).....	122
Tabel 5.9 :	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Soft Skill</i> (X2).....	123
Tabel 5.10 :	Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X3)	124
Tabel 5.11 :	Hasil uji validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)	125
Tabel 5.12 :	Hasil Uji Reliabilitas.....	126
Tabel 5.13 :	Hasil Uji Normalitas	127
Tabel 5.14 :	Hasil Uji Multikolonearitas	128
Tabel 5.15 :	Hasil Uji Heteroskedastisitas	129
Tabel 5.16 :	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	130
Tabel 5.17 :	Hasil uji T (Parsial).....	134
Tabel 5.18 :	Hasil Uji F.....	136
Tabel 5.19 :	Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi.	138

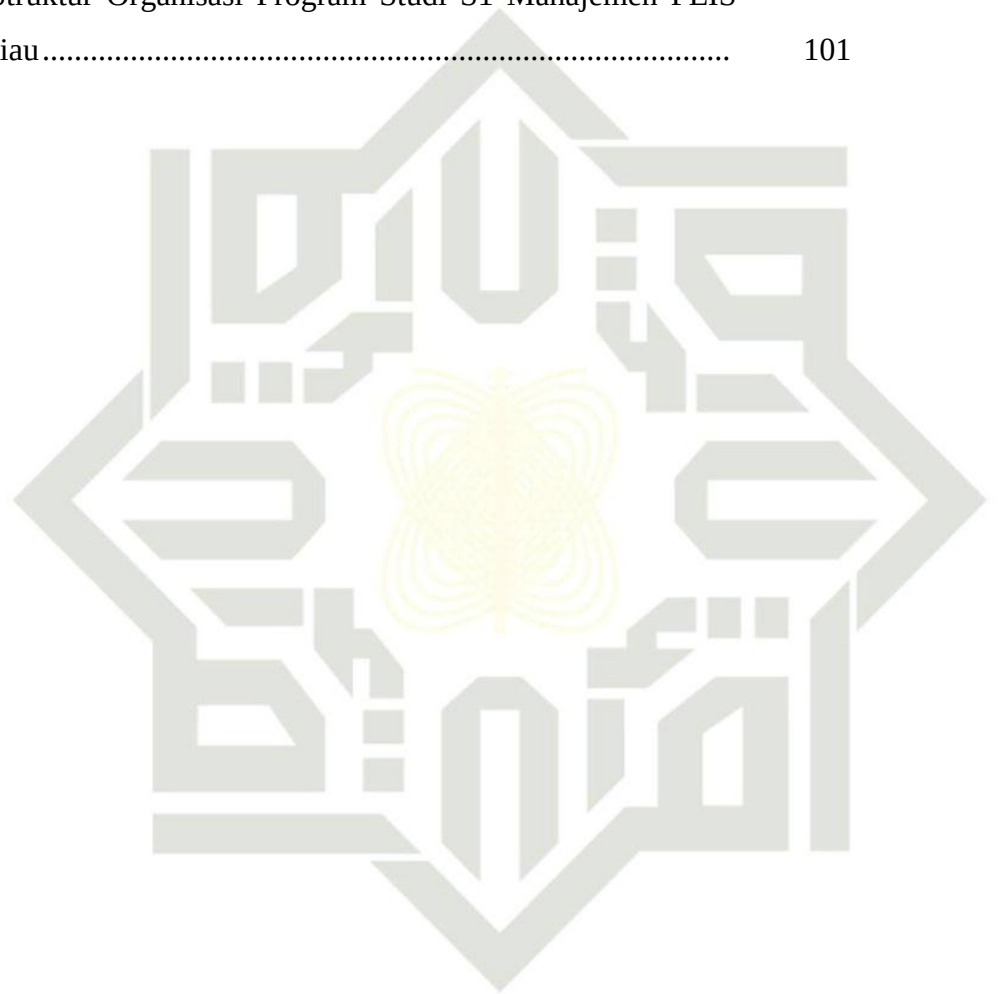


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	66
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.....	92
Gambar 4 3 : Struktur Organisasi Program Studi S1 Manajemen FEIS UIN SUSKA Riau.....	101



UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan pesatnya perkembangan industri, kebutuhan akan tenaga profesional dan berkualitas semakin meningkat. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama daya saing suatu negara dalam menghadapi perubahan ekonomi global. Rendahnya kualitas SDM dapat berdampak pada meningkatnya pengangguran dan masalah sosial ekonomi lainnya (Bassett-Jones, 2023). Oleh karena itu, pembangunan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terarah, khususnya melalui pendidikan tinggi sebagai pencetak tenaga kerja terdidik.

Indonesia saat ini berada pada momentum strategis berupa bonus demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan penduduk usia nonproduktif. Bonus demografi diharapkan menjadi modal strategis dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 sebagai negara maju. Namun, tanpa kesiapan kerja dan kualitas sumber daya manusia yang memadai, khususnya di kalangan generasi muda, bonus demografi berpotensi menjadi beban pembangunan (Soleh et al., 2024). Ketidaksiapan tersebut tidak hanya berimplikasi pada terhambatnya daya saing tenaga kerja nasional, tetapi juga tercermin secara nyata dalam kondisi pasar kerja yang belum sepenuhnya mampu menyerap lulusan pendidikan tinggi secara optimal. Kondisi ini tercermin pada masih tingginya angka pengangguran, termasuk di kalangan lulusan perguruan tinggi. Data Badan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2024 mencapai 4,91% atau 7,47 juta jiwa, dengan TPT lulusan perguruan tinggi sebesar 5,25% (BPS Indonesia, 2024). Data ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Meskipun memiliki kualifikasi akademik yang baik, banyak lulusan belum dibekali keterampilan praktis, sikap kerja, dan kesiapan mental yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Selain pengangguran terbuka, Indonesia juga menghadapi pengangguran terselubung, yaitu individu yang secara statistik tidak tercatat sebagai pengangguran karena memiliki penghasilan, namun bekerja di sektor informal yang tidak sepenuhnya memanfaatkan potensi dan kompetensi yang dimiliki. Fenomena ini semakin menonjol di era digital, ketika generasi muda bekerja sebagai pekerja lepas digital, konten kreator, atau *influencer*. Meskipun menghasilkan pendapatan, pekerjaan tersebut umumnya belum menjamin keberlanjutan karier dan pengembangan kompetensi jangka panjang, sehingga tetap menjadi tantangan bagi kesiapan kerja dan stabilitas ekonomi (Redaksi, 2024). Selain itu, fenomena *quiet quitting*, yaitu kondisi ketika individu secara sadar menurunkan intensitas kerja tanpa mengundurkan diri secara formal, semakin banyak ditemukan. Kondisi ini memperluas persoalan ketenagakerjaan karena menciptakan bentuk baru dari pengangguran terselubung, yakni pekerja yang secara administratif tercatat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja, namun kontribusinya terhadap produktivitas ekonomi relatif rendah (Novianty et al., 2025).

Permasalahan pengangguran semakin kompleks dengan hadirnya Generasi Z sebagai kelompok usia produktif yang mendominasi lulusan baru perguruan tinggi. Generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap dunia kerja, seperti fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, ekspektasi tersebut kerap tidak sejalan dengan realitas dunia kerja, terutama pada tahap awal karier yang menuntut kedisiplinan, komitmen, dan kesiapan bekerja di bawah tekanan (Fotaleno & Denny, 2024). Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) per Agustus 2025, sebanyak 16,89% atau 3.843.567 jiwa penduduk usia 15–24 tahun tercatat menganggur (BPS Indonesia, 2025). Data ini menunjukkan bahwa Generasi Z masih menghadapi tantangan dalam kesiapan memasuki dunia kerja, sehingga tingkat pengangguran pada kelompok usia ini relatif tinggi.

Kesenjangan antara karakteristik Generasi Z dan tuntutan dunia kerja juga menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di kelompok usia muda. Banyak perusahaan menilai bahwa lulusan baru belum sepenuhnya siap kerja, baik dari sisi sikap, etos kerja, maupun keterampilan nonteknis. Perusahaan saat ini semakin selektif dengan tidak hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan nonteknis, kemampuan adaptasi, profesionalisme, serta kesesuaian kompetensi dengan bidang kerja. Selain itu, kecenderungan perusahaan untuk merekrut tenaga kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengalaman minimal satu tahun atau lebih turut membatasi peluang lulusan baru (Hariyati et al., 2022)

Permasalahan pengangguran lulusan perguruan tinggi juga terjadi di tingkat regional. Berikut ini data mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Riau.

Tabel 1.1 : Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Provinsi Riau 2021-2024

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan			
	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
Ridak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat dan Tamat SD	1,52	1,85	1,54	1,26
Sekolah Menengah Pertama	2,38	2,84	2,77	1,78
Sekolah Menengah Atas	7,49	6,47	7,12	5,66
Sekolah Menengah Kejuruan	8,14	8,55	4,82	6,53
Diploma I/II/III	4,93	6,48	5,19	2,66
Universitas	5,24	5,23	5,34	5,29

Sumber: BPS Provinsi Riau, 2024

Berdasarkan data BPS Provinsi Riau, TPT lulusan perguruan tinggi tercatat sebesar 5,24% pada 2021, menurun menjadi 5,23% pada 2022, meningkat menjadi 5,34% pada 2023, dan kembali menurun menjadi 5,25% pada 2024. Penurunan pada 2024 dipengaruhi oleh membaiknya kondisi ekonomi daerah dan meningkatnya penyerapan tenaga kerja di sektor jasa dan UMKM. Meskipun demikian, TPT lulusan universitas di provinsi Riau masih tergolong tinggi, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja. Kondisi serupa juga terjadi di Kota Pekanbaru, di mana lulusan perguruan tinggi masih menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja secara optimal.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 : Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kota Pekanbaru Tahun 2021-2024

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan			
	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	7,56%	10,61	4,00	0,79
Sekolah Menengah Pertama	6,29%	5,28%	5,94%	2,88%
Sekolah Menengah Atas	34,95%	4,65%	6,86%	3,78%
Perguruan Tinggi	21,92%	5,26%	6,85%	6,35%

Sumber: BPS Kota Pekanbaru, 2024

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa TPT dari perguruan tinggi di Kota Pekanbaru pada tahun 2021 berjumlah 21,92% dan mengalami penurunan yang signifikan di tahun 2022 menjadi 5,26%. Lalu terjadi peningkatan pada tahun 2023, TPT dari perguruan tinggi menjadi sebesar 6,85%. Pada tahun 2024 terjadi penurunan kembali menjadi 6,35%. Penurunan TPT pada 2024 dipengaruhi oleh mulai pulihnya aktivitas ekonomi daerah, peningkatan serapan tenaga kerja di sektor jasa dan UMKM, serta bertambahnya lulusan yang bekerja di sektor wirausaha. Meskipun demikian, angka TPT masih tergolong tinggi dan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja lokal, sehingga kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi perlu mendapat perhatian serius.

Agar mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, lulusan perguruan tinggi perlu dibekali kesiapan kerja, pemahaman industri, serta pengalaman praktis yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Kesiapan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuannya di lingkungan kerja. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, keterampilan, serta perilaku dan sikap yang positif (Rahmadani & Mardalis, 2022). Mahasiswa dengan kesiapan kerja yang baik memiliki keyakinan dan kemampuan dalam merencanakan karier, mengatasi hambatan, serta menjalankan tugas secara profesional, sehingga meningkatkan peluang untuk diterima dan bertahan di dunia kerja.

Dari kondisi saat ini kesiapan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kemampuan individu dalam memasuki serta menghadapi dinamika dunia kerja. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Muri Yusuf yang menyatakan bahwa kesiapan kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi kerja dan *soft skill* (Yusuf, 2010). Robert P. Brady juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu, tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, efikasi diri, serta kesehatan dan keselamatan (Brady, 2010).

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan proses pendidikan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS). Program studi S1 Manajemen adalah salah satu program yang berada di bawah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA). Program studi S1 Manajemen telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan kompetensi akademik dan keterampilan praktis mahasiswa sebagai bekal memasuki dunia kerja. Kegiatan tersebut meliputi perkuliahan, pelatihan kewirausahaan, serta pembelajaran teori manajemen dan bisnis. Selain itu, mahasiswa juga difasilitasi melalui kegiatan kemahasiswaan seperti Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS), Kuliah Kerja Nyata (KKN), serta Praktik Kerja Lapangan (PKL) atau magang di perusahaan maupun instansi pemerintah. Upaya peningkatan kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya dilakukan melalui kegiatan internal kampus, tetapi juga diperkuat melalui kerja sama strategis dengan institusi eksternal. FEIS UIN SUSKA Riau telah menjalin berbagai bentuk kerja sama dengan institusi akademik lain melalui penandatanganan Perjanjian Kerja Sama (PKS) dan Memorandum of Understanding (MoU), seperti dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, serta kerja sama institusional universitas dengan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Kerja sama ini bertujuan memperluas jejaring akademik serta memperkuat *link and match* antara lulusan dengan tuntutan dunia pendidikan dan pasar kerja yang lebih luas. kebutuhan dunia kerja (Prodi S1 Manajemen FEIS Uin Suska Riau, 2025).

Namun demikian, hingga saat ini kerja sama tersebut masih didominasi oleh kolaborasi antarperguruan tinggi dan belum secara optimal menjangkau dunia usaha. Belum terdapat MoU atau kerja sama formal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan perusahaan besar maupun institusi strategis seperti Rumah BUMN Pekanbaru, Bank dan Lembaga Keuangan, PT. Pertamina, PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk, dan perusahaan di sektor lain yang secara langsung dapat memberikan akses magang, rekrutmen, dan pengalaman kerja nyata bagi mahasiswa. Selain itu, kampus juga belum memiliki kerja sama yang berkelanjutan dalam bentuk program mentoring profesional maupun pelatihan bersertifikat yang diakui oleh industri. Kondisi ini berimplikasi pada masih terbatasnya pengalaman praktis dan penguatan kompetensi kerja mahasiswa. Akibatnya, meskipun berbagai program institusional telah dijalankan, masih ditemukan permasalahan kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen FEIS UIN SUSKA Riau. Berdasarkan wawancara awal dengan mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021, sebagian mahasiswa belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja, yang ditunjukkan oleh rendahnya kepercayaan diri, keterbatasan kemampuan komunikasi dan kerja sama tim, serta minimnya pemahaman terhadap tuntutan dan budaya kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya bergantung pada dukungan institusional, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri mahasiswa.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, seperti mencari informasi pekerjaan, mengikuti pelatihan, dan mengembangkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kompetensi diri. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan mahasiswa kurang memiliki arah dan kesiapan dalam menghadapi persaingan kerja (Umar et al., 2023).

Dari hasil wawancara dengan mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021, sebagian besar mahasiswa menunjukkan keinginan untuk bekerja dan menyadari peran lingkungan sosial dalam membentuk motivasi kerja. Namun, masih terdapat mahasiswa yang belum memiliki kejelasan arah karier, yang mengindikasikan motivasi kerja belum optimal. Oleh karena itu, perlu diuji lebih lanjut apakah motivasi kerja tersebut cukup kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Adapun penelitian terkait motivasi kerja yang dilakukan oleh (Adelia & Mardalis, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilaporkan oleh (Astuti & Amri, 2024) terdapat perbedaan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja.

Selain motivasi kerja, *soft skill* juga menjadi faktor yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern dan berperan penting dalam kesiapan kerja seseorang. Saat ini perusahaan menuntut keseimbangan antara *hard skill* dan *soft skill* pada tenaga kerja. Penguasaan keterampilan teknis saja tidak memadai, karena *soft skill* berperan penting dalam dunia kerja, terutama dalam kemampuan adaptasi dan penerimaan di lingkungan kerja (Raihan & Nengsih, 2024).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021, *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, *problem-solving*, manajemen waktu, dan adaptasi dinilai penting bagi keberhasilan kerja. Namun, sebagian mahasiswa mengakui masih memiliki keterbatasan *soft skill*, khususnya dalam komunikasi, *problem-solving*, dan kemampuan beradaptasi, sehingga kesiapan kerja yang dimiliki belum optimal. Adapun hasil penelitian oleh (Nurbaiti & Putri, 2024) menyimpulkan bahwa *soft skill* tidak memberi pengaruh atas kesiapan kerja. Namun hasil penelitian oleh (Chintya et al., 2024) dan (Adelia & Mardalis, 2024) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Selain motivasi kerja dan *soft skill*, efikasi diri juga menjadi faktor kunci yang dapat memengaruhi kesiapan kerja seseorang. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri berperan penting dalam menentukan keteguhan mahasiswa dalam membuat keputusan terkait karir setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi (Mamentu et al., 2023). Mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi seleksi kerja, lebih gigih dalam mencari pekerjaan, serta lebih mampu mengatasi tantangan di dunia kerja.

Dari hasil wawancara dengan mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021, tingkat efikasi diri mahasiswa bervariasi, di mana sebagian merasa yakin terhadap kemampuannya, sementara lainnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

masih kurang yakin dengan kemampuannya, khususnya dalam kesiapan mental dan keterampilan nonteknis untuk menghadapi persaingan kerja. Adapun penelitian mengenai efikasi diri yang dilaksanakan (Chotimah & Suryani, 2020) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Namun, penelitian yang dilaksanakan oleh (Violinda, et al., 2023) menjabarkan bahwasannya efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan dan adanya perbedaan hasil temuan antara beberapa penelitian menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, *soft skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran motivasi kerja sebagai pendorong internal serta kontribusi *soft skill* dan efikasi diri dalam meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan. Mahasiswa tingkat akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 dipilih sebagai objek penelitian karena berada pada fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja, sehingga kesiapan kerja mereka menjadi aspek penting untuk diteliti. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait uraian permasalahan diatas dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau?
2. Bagaimana pengaruh *Soft Skill* secara parsial terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau?
3. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri secara parsial terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill* dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Soft Skill* secara parsial terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau.
3. Untuk menganalisis pengaruh Efikasi Diri secara parsial terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA Riau.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill* dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kesiapan Kerja pada mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mencapai tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperluas wawasan mengenai kesiapan kerja serta memperdalam pemahaman tentang peran motivasi kerja, *soft skill* dan efikasi diri. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang meneliti isu serupa..



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk mengasah keterampilan menulis karya ilmiah dan menerapkan berbagai ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan serta menambah wawasan terhadap ilmu yang baru penulis dapatkan dari penelitian ini.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi UIN SUSKA Riau mengenai pentingnya motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi universitas dalam memperkuat kurikulum, program pelatihan, dan layanan pengembangan mahasiswa yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kesiapan lulusan memasuki dunia kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji pengaruh motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Temuan ini juga dapat dijadikan dasar untuk pengembangan penelitian lanjutan dengan variabel, metode, atau objek penelitian yang lebih luas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum dan mempermudah pemahaman proposal penelitian ini, pembahasan disusun secara sistematis dan komprehensif. Oleh karena itu, peneliti akan menguraikan secara ringkas isi dari setiap bab sesuai dengan sistematika penulisan berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, pandangan islam, penelitian terdahulu, konsep operasional variabel penelitian, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara rinci mengenai metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta analisis data yang dilakukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang profil dan sejarah singkat instansi, struktur instansi serta aktivitas instansi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, *soft skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2021 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini akan menyajikan kesimpulan tentang inti dari penelitian ini dan saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesiapan Kerja

2.1.1 Definisi Kesiapan Kerja

Persaingan di dunia kerja yang semakin sulit menuntut perguruan tinggi untuk lebih memperhatikan lulusannya. Lulusan yang memiliki kualitas baik tentu akan lebih mudah bersaing. Tujuan awal mahasiswa melanjutkan studi di perguruan tinggi adalah untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus. Semua pekerjaan membutuhkan persiapan, begitu pula bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu, kesiapan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan secara serius karena untuk bersaing di dunia kerja dibutuhkan kesiapan kerja baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun informasi.

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Slameto (2013) “kesiapan” mengacu pada keadaan umum individu yang membuat mereka siap memberikan respon atau bereaksi dengan cara tertentu terhadap situasi tertentu. Kesiapan ini berasal dari dalam diri individu dan juga terkait dengan kematangan, yang mencerminkan kemampuan individu tersebut untuk melaksanakan keterampilan tertentu. Selanjutnya menurut Anoraga (2009) “kerja” adalah sesuatu yang dilakukan seseorang sebagai sebuah profesi untuk mendapatkan penghasilan atau imbalan tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalyono (2009) juga berpendapat bahwa kesiapan kerja adalah kapasitas fisik dan mental yang memadai untuk melakukan sesuatu. Kesiapan fisik berarti energi yang cukup dan kesehatan yang baik, sedangkan kesiapan mental berarti minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.

Selanjutnya Fitriyanto (2016) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keselarasan antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Yusuf (2010) kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang mencerminkan kematangan fisik, mental, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memungkinkan seseorang memasuki dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Sedangkan Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Brady juga menambahkan bahwa kesiapan kerja bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga kombinasi atribut pribadi, keterampilan interpersonal, dan kesiapan mental untuk menghadapi perubahan dan tekanan di dunia kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan kemampuan individu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan adanya keinginan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai standar, didukung kesiapan fisik dan mental untuk merespons situasi tertentu dengan cara tertentu untuk beradaptasi di dunia kerja.

Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Menurut Kuswana (2013) ciri-ciri seseorang yang telah mempunyai kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya.
2. Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait.
3. Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten.
4. Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya.
5. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya.
6. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan ciri-ciri individu yang sudah memiliki kesiapan kerja adalah individu yang memiliki kompetensi teknis, sikap profesional, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta lingkungan kerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1 Manfaat Kesiapan Kerja

Inti dari orang yang siap bekerja adalah memulai dengan kesiapan diri yang baik, yang membuatnya lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang baik dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan, meskipun berbeda dengan pengalaman sebelumnya. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Achmad (2003) manfaat kesiapan kerja antara lain:

1. Bagaimana memperjelas standar diri seseorang dan harapan yang ingin dicapai;
2. Merupakan alat ukur dalam seleksi karyawan;
3. Memaksimalkan produktivitas;
4. Dasar untuk pengembangan dalam sistem renumerasi;
5. Kemudian hal tersebut, mempermudah terkait adaptasi dalam perubahan;
6. Serta tolak ukur dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Yusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu (*intern*):
 - a. Bakat

Bakat adalah kondisi tertentu yang dimiliki seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam bentuk potensi khusus yang dengan latihan khusus memungkinkannya untuk memiliki keterampilan khusus. Secara sederhana, bakat adalah kualitas yang dimiliki seseorang untuk berkembang di masa depan. Oleh karena itu, perlu diketahui bakat seseorang sedini mungkin dan mempersiapkan individu tersebut sesuai dengan bidang pekerjaannya.

b. Motivasi kerja

Motivasi adalah perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya suatu perasaan atau reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mendorong mahasiswa untuk memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja

c. *Soft skill*

Soft skill adalah keterampilan dan kemampuan yang berguna bagi diri sendiri, kelompok, dan masyarakat. Misalnya, keterampilan berkomunikasi, keterampilan bekerja sama, dan rasa tanggung jawab. Kemampuan-kemampuan ini mempengaruhi kesiapan untuk bekerja.

d. Kemampuan intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda, dan orang dengan tingkat intelegensi yang lebih tinggi dapat menyelesaikan masalah yang sama dengan lebih cepat daripada mereka yang memiliki tingkat intelegensi lebih rendah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan intelegensi yang dimiliki seseorang memainkan peran penting dalam mempertimbangkan apakah dia siap atau tidak untuk melakukan suatu pekerjaan.

e. Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari harapan-harapan yang mengarahkan seseorang pada pilihan tertentu. Minat memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai kesiapan dan pencapaian dalam pekerjaan serta dalam memilih posisi dan karier.

f. Sikap

Sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu terhadap suatu hal. Sikap positif seseorang tentang suatu pekerjaan mempengaruhi kesiapan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

g. Pengetahuan mengenai dunia kerja

Pengetahuan tentang dunia kerja menjadi gambaran umum dalam mempersiapkan seseorang untuk menghadapi persaingan di dunia kerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

h. Prestasi

Penguasaan materi pelajaran dalam pendidikan yang ditempuh seseorang mempengaruhi kesiapan kerja individu tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

i. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami mahasiswa selama atau saat mengikuti pendidikan dapat diperoleh melalui praktik kerja lapangan.

j. Kemampuan, keterbatasan fisik dan penampilan lahiria

Kompetensi, keterbatasan fisik, dan penampilan mempengaruhi kesiapan kerja dalam banyak hal. Kompetensi sangat penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas. Keterbatasan fisik dapat diatasi melalui penyesuaian kerja yang komprehensif. Penampilan bersifat subyektif, namun tetap penting dalam industri tertentu di mana citra profesional sangat penting. Kesiapan kerja yang optimal membutuhkan keseimbangan antara kompetensi, adaptasi terhadap keterbatasan, dan kesesuaian penampilan dengan budaya perusahaan.

2. Faktor-faktor yang bersumber dari luar diri individu (*ekstern*):

a. Kelompok primer

Kelompok primer adalah bentuk hubungan pribadi atau hubungan yang erat dengan kehidupan sehari-hari. Kelompok primer adalah keluarga. Peran kerja dapat dipelajari dari orang tua dan saudara. Keluarga memberikan dukungan sosial penuh, informasi langsung, dan pengaruh terhadap individu yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kelompok sekunder

Kelompok sekunder didasarkan pada minat khusus yang terkait dengan kegiatan sehari-hari kelompok misalnya, teman sebaya dan masyarakat. Tujuan kelompok sekunder adalah untuk mencapai tujuan komunitas yang objektif dan rasional secara bersama-sama. Kelompok sekunder berpengaruh dalam menentukan arah minat dan posisi seseorang.

Brady (2010) juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ada enam yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab adalah salah satu elemen kunci yang harus dimiliki oleh para pekerja. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tindakan dan perbuatannya, baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Dalam bekerja, pekerja harus bertanggung jawab tidak hanya terhadap dirinya sendiri, tetapi juga terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pencapaian tujuan kerja.

2. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Di lingkungan kerja yang baru, pekerja harus mampu beradaptasi dengan peran dan situasi pekerjaan yang baru. Pekerja menyadari bahwa mereka harus lebih proaktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja, dan jam kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Skills* (keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih berharga dan bermakna. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pekerja meliputi keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, aset, keterampilan intelektual, dan keahlian.

4. *Communication* (komunikasi)

Pekerja dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat mengikuti arahan, meminta bantuan, dan menerima umpan balik dan kritik. Hal ini menciptakan rasa saling menghormati di antara para pekerja.

5. *Self-efficacy* (efikasi diri)

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melakukan serangkaian perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan dalam situasi kerja. Efikasi diri merupakan salah satu komponen utama dari dimensi pandangan diri dalam kesiapan kerja.

6. *Health & safety* (kesehatan dan keselamatan)

Seseorang yang siap bekerja harus bisa menjaga kebersihan dan kerapian diri. Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun mental.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Fitriyanto (2016) indikator kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Hal ini merujuk pada proses berpikir yang didasarkan pada fakta dan alasan yang jelas, tanpa dipengaruhi oleh emosi atau preferensi pribadi. Mahasiswa tidak hanya akan mempertimbangkan satu sudut pandang, tetapi juga akan melihat pengalaman orang lain, berpikir secara logis, dan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar.

2. Memiliki sikap kritis

Memiliki sikap kritis berarti memiliki kemampuan untuk mengevaluasi, menganalisis, dan mempertanyakan informasi dan situasi dengan cara yang rasional dan mendalam. Sikap kritis diperlukan untuk memperbaiki kesalahan dan menentukan apa yang harus dilakukan setelah koreksi dilakukan.

3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah kesediaan untuk menanggung semua risiko dan kesalahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan. Bertanggung jawab berarti menyadari sepenuhnya dan berkewajiban untuk memenuhi kewajiban dan komitmennya serta dapat diandalkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi berarti memiliki kemampuan untuk beradaptasi secara fleksibel dan efektif terhadap perubahan keadaan dan lingkungan kerja.

5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya

Memiliki ambisi untuk maju berarti memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kemajuan dan kesuksesan dalam hal yang diinginkan atau ditekuni dengan tekad dan semangat yang tinggi. Ambisi untuk maju merupakan fondasi awal untuk menciptakan kesiapan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan mahasiswa termotivasi untuk menjadi lebih baik, dan salah satu upayanya adalah dengan mengejar perkembangan sesuai dengan jurusan kuliah atau bidang peminatannya.

2.2 Motivasi kerja

2.2.1 Definisi Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasi dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Purnomo, 2019). Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Hartini et al., 2021).

Menurut Sutrisno (Yuliani, 2023) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi dan mendorong individu bertindak laku untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut G.R. Terry adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (Harahap et al., 2021). Hasibuan (2019) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hal atau dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja sama dan efektif untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hamzah B. Uno (2022) motivasi kerja adalah kebutuhan yang timbul sebagai respons terhadap rangsangan internal atau eksternal yang mendorong perubahan dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan, dalam upaya mencapai tujuan sasaran tertentu. Tingkat motivasi seorang mahasiswa akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan cita-citanya, yang pada akhirnya akan berdampak pada masuknya mereka ke dunia kerja setelah lulus.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2

Jadi motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Dorongan tersebut berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Ketika motivasi mahasiswa tinggi maka mereka akan merasa terdorong untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi ini mendorong mereka untuk aktif mempersiapkan diri dan memenuhi tuntutan dunia kerja.

Fungsi Motivasi Kerja

Menurut M. Ngalim Purwanto (2002) fungsi dari motivasi adalah mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.

Menurut Sukmadinata (2016) “Motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, dan kedua yaitu mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*. Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Motivasi juga dapat berfungsi mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah, akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi memasuki dunia kerja meliputi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mendorong tindakan atau suatu perbuatan. Jika tidak termotivasi maka tidak akan timbul suatu tindakan, seperti melamar pekerjaan untuk memasuki dunia kerja.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan memasuki dunia kerja.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau kekuatan pendorong. Besar kecilnya motivasi untuk memasuki dunia kerja akan berpengaruh terhadap cepat atau lambatnya menentukan suatu pekerjaan.

2.2.3 Macam-Macam Motivasi Kerja

Menurut Harahap (2021) motivasi kerja dilihat dari sumber yang menimbulkannya dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif atau fungsional tidak perlu dirangsang dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada keinginan untuk melakukan sesuatu. Inilah sebabnya mengapa motivasi intrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi di mana kegiatan dimulai dan dilanjutkan berdasarkan motivasi dari dalam dan berkaitan erat dengan aktivitasnya atau sesuai dengan kebutuhannya.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsi karena adanya stimulan eksternal seseorang. Motivasi ekstrinsik juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi di mana kegiatan dimulai dan berkembang berdasarkan impuls ekstrinsik yang tidak berhubungan dengan diri individu. Misalnya, ada minat positif dalam kegiatan pendidikan karena mereka memahami manfaatnya.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sukmadinata (2016) motivasi timbul karena adanya beberapa faktor berikut ini:

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bersikap dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang muncul karena adanya kekurangan dalam dirinya sendiri. Ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang menurut persepsi seseorang itu harus dimiliki.

3. Desakan

Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri individu timbul desakan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang terarah.

4. Keinginan

Keinginan adalah suatu kebutuhan lebih yang ingin dipenuhi oleh setiap manusia pada sesuatu yang dianggap kurang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2022) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena adanya kekuatan, keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan yang ia miliki.

2. Harapan dan cita-cita

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan tekad untuk menggapai cita-citanya sesuai dengan yang ia mimpikan.

3. Desakan dan dorongan lingkungan

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena mendapat desakan dan dorongan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, misalnya karena keadaan ekonomi keluarga yang sulit akan memotivasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah lulus.

4. Kebutuhan fisiologis

Mahasiswa akan termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus bergantung pada orang tua atau pihak lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Penghormatan atas diri

Mahasiswa akan lebih merasa bangga dan dihargai jika bekerja dibandingkn menganggur setelah lulus. Mahasiswa merasa bernilai dan terdorong mencapai prestasi atau tujuan tertentu.

2.3 Soft Skill

2.3.1 Definisi Soft Skill

Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skillnya* rendah. Alasannya adalah memberikan pelatihan keterampilan jauh lebih mudah dari pada pembentukan karakter. *Soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Dengan kata lain *soft skill* merupakan kompetensi keperibadian atau sikap spritual dan sosial seseorang yang menjadi karakter individu (Sumar & Razak, 2016).

Menurut Sharma (2022) *soft skill* adalah keterampilan nonteknis yang mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, serta kualitas pribadi lainnya yang dikembangkan secara sistematis untuk membentuk pola pikir kreatif dan kolaboratif yang mendukung keberhasilan seseorang dalam lingkungan kerja profesional.

Menurut Klaus (2007) menyatakan bahwa “*Soft skill is encompass personal, social, communication, and self management behaviours, they cover a wide spectrum: self awareness, trustworthiness,*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

conscientiousness, adaptability, critical thinking, organizational awareness, attitude, initiative, empathy, confidence, integrity, self-control, leadership, problem solving, risk taking and time management".

Pernyataan ini menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan suatu hal kepribadian, sosial, komunikasi dalam manajemen perilaku diri seseorang. *Soft skill* juga mempunyai beberapa cakupan yaitu kesadaran diri, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, kesadaran organisasi, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, pengendalian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, pengambilan risiko dan manajemen waktu.

Soft skill adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ (*Emotional Intelligence Quotient*) seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain (Paus & Aditama, 2023). *Soft skill* bersifat *invisible* sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera *soft skill* seseorang. *Soft skill* yang dimiliki oleh setiap orang memiliki jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berpikir, berkata, bertindak dan bersikap.

Konsep *soft skill* secara otentik adalah pengembangan dari konsep yang dikenal sebagai kecerdasan emosional (*emosional intelligence*) yang berhubungan dengan sifat kepribadian, rahmat sosial, komunikasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahasa, kebiasaan individu, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain (Mangkunegara, 2016).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan mengorganisasi diri dalam melakukan pekerjaan berupa perilaku sopan, sabar, adaptabilitas, integritas, tanggung jawab, komunikasi dan lain-lain. *Soft skill* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang. *Soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat.

2.3.2 Manfaat *Soft Skill*

Soft skill dapat bermanfaat bagi siapa pun dalam lingkungan sosial, bisnis atau pekerjaan. *Soft skill* bukan sekadar pelengkap bagi mahasiswa, tetapi merupakan fondasi penting dari kesiapan kerja.

Soft skill diperoleh melalui interaksi antar pribadi. Interaksi antar pribadi yang tidak dibarengi dengan kemampuan membentuk diri sendiri membuat seseorang lebih bergantung pada orang lain, baik secara emosional maupun dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Keterampilan *soft skill* dapat diperoleh melalui latihan dan kegiatan berulang. Mahasiswa yang secara proaktif mengidentifikasi, melatih, dan mengasah *soft skill* melalui berbagai interaksi dan pengulangan selama kuliah akan memiliki transisi yang lebih mulus, daya saing yang lebih tinggi, potensi karir yang lebih cerah, dan kemampuan untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkontribusi signifikan pada peningkatan nilai ekonomis dirinya sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja di masa depan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Syah (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu:

a. Kecerdasan atau intelegensi

Kecerdasan dapat diketahui atau dapat diukur dengan dapat atau tidaknya mahasiswa mempelajari dan menentukan suatu hasil yang sesuai. Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang didapatkan seorang mahasiswa.

b. Bakat

Bakat adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa yang tumbuh dalam diri seseorang sesuai dengan potensi masing-masing. Seseorang atau mahasiswa dapat menguasai sesuatu bidang tidak harus belajar tetapi muncul dalam diri seseorang itu sendiri.

c. Minat

Minat adalah keinginan besar terhadap sesuatu. Minat akan meningkatkan perhatian seseorang atau mahasiswa yang disukainya sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai yang diinginkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Motivasi

Motivasi adalah keadaan interval yang dapat mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

e. Sikap mahasiswa

Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya.

2. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya:

a. Keadaan keluarga

Keluarga sangat berpengaruh terhadap diri seseorang. Keluarga yang harmonis akan mempengaruhi cita-cita tinggi anaknya dan akan memberikan pengaruh bahkan memfasilitasi untuk anaknya agar dapat tercapai dengan baik.

b. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar

Sikap atau kepribadian dosen atau pembimbing, tinggi rendahnya pendidikan yang dimiliki dan bagaimana dosen atau pembimbing mengajarkan pengetahuan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kepandaian anak didiknya. Prestasi akan tercapai bila seorang pendidik mampu membawa prestasi didiknya untuk berubah kearah yang positif sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam dunia pembelajaran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Alat-alat pelajaran

Sekolah yang memiliki fasilitas yang lengkap dan mendukung mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran mahasiswa. Hal tersebut dapat ditunjang baik oleh kecakapan dosen atau pembimbing dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

d. Motivasi sosial

Motivasi dapat menimbulkan hasrat dan dorongan seorang individu untuk belajar dengan lebih baik. Mahasiswa juga bisa menyadari gunanya belajar dan apa tujuan yang akan dihadapi dan dicapainya dengan pelajaran yang didapat. Dosen atau orang tua dapat memberikan motivasi yang baik pada mahasiswa dengan hadiah pujian ataupun dengan hukuman.

e. Lingkungan dan kesempatan

Banyak anak yang tidak dapat meningkatkan kualitas belajar karena tidak adanya kesempatan, pengaruh lingkungan negatif serta faktor-faktor yang terjadi diluar kemampuan.

2.3.4 Indikator Soft Skill

Menurut Sharma (2022) ada lima indikator dalam mengukur *soft skill* individu, diantaranya yaitu :

1. Kemampuan komunikasi

Keterampilan komunikasi adalah salah satu kemampuan utama dalam pekerjaan. Hal ini karena jika memiliki kemampuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komunikasi yang baik, karyawan dapat mengekspresikan diri dan saling berdiskusi dengan baik kepada rekan kerja maupun atasannya. Komunikasi adalah proses dua arah yang melibatkan orang yang menyampaikan pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak sesuai pesan tersebut. Tujuan komunikasi adalah untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan emosi, dan bertukar informasi.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kelancaran pekerjaan di dunia kerja. Kecerdasan emosional memiliki aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja, seperti keterampilan memotivasi diri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengelola suasana hati, dan faktor penting lainnya. Manajemen yang tepat dari beberapa aspek tersebut dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dengan memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan dan meminimalkan konflik dalam pekerjaan.

3. Kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah

Kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami dan memecahkan masalah dalam situasi sulit dan menyelesaikannya dengan baik. Kemampuan berpikir adalah kemampuan untuk menemukan ide-ide baru berupa inovasi sebagai pengembangan dari ide-ide yang ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk meningkatkan output serta memecahkan masalah yang dihadapi dari berbagai sudut pandang.

4. Etika

Etika adalah aturan normatif dengan prinsip-prinsip moral tertentu sebagai pedoman yang berlaku untuk menentukan apakah suatu tindakan dianggap benar atau salah dalam konteks sosial maupun profesional. Dalam dunia kerja, etika tidak hanya mencerminkan integritas pribadi seseorang, tetapi juga menjadi tolok ukur profesionalisme yang sangat dihargai oleh dunia industri. Etika kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang mampu bertindak secara bertanggung jawab, jujur, dan adil, serta menghargai norma dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja.

5. Keterampilan kepemimpinan

Keterampilan kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan adalah keterampilan mengarahkan dan mempengaruhi suatu kelompok untuk tujuan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan juga menjadi titik kunci dalam menentukan kebijakan perusahaan sehingga tujuan perusahaan terarah dan ditunjukkan dengan lebih jelas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Efikasi Diri

2.4.1 Definisi Efikasi Diri

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai suatu keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengatur dan mengarahkan perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bandura dalam (Feist & J. Feist, 2009) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai "keyakinan orang dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan beberapa ukuran kontrol atas fungsi mereka sendiri dan atas peristiwa lingkungan".

Efikasi diri adalah kemampuan untuk menilai dan keyakinan akan efikasi diri memainkan peran penting dalam membentuk kehidupan dengan mempengaruhi lingkungan dan aktivitas dimana orang ingin terlibat (Akça & Alabay, 2023).

Pada dasarnya efikasi diri adalah penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2018).

Dari keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan individu akan kemampuannya menyelesaikan tugas dengan kinerja dan kompetensi yang sangat baik dan mampu melakukan tindakan yang diharapkan untuk mencapai tujuan. Konsep ini tidak hanya mencakup penilaian seseorang terhadap kapasitas dirinya, tetapi juga berperan penting dalam menentukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4.2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pilihan aktivitas, tingkat keterlibatan, usaha, ketekunan, serta respon individu terhadap tantangan maupun kegagalan. Dengan demikian, efikasi diri dapat dipahami sebagai keyakinan yang membentuk motivasi, perilaku, dan hasil yang akan dicapai oleh individu dalam kehidupannya.

Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Setiawan, 2018), efikasi diri setiap individu berbeda antara satu individu dengan individu lain berdasarkan tiga dimensi. Tiga dimensi dari efikasi diri antara lain, yaitu:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan dari tugas yang individu yakin bahwa mereka dapat mengatasinya. Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan yang ada maka pengharapannya jatuh pada tugas-tugas yang sifatnya mudah, sedang dan sulit. Persepsi setiap individu berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Dimensi ini akan mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dicoba atau dihindari, individu akan mencoba tindakan yang mereka rasa mampu dan menghindari tindakan yang melampaui batas kemampuan mereka. Tingkat kesulitan tugas baik yang sulit ataupun mudah menentukan rasa efikasi diri seseorang. Orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung memilih mengerjakan tugas-tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Strength mengacu pada tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Aspek ini berhubungan dengan ketekunan dan daya tahan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya cenderung gigih dan konsisten dalam menghadapi berbagai tantangan. Pengalaman yang diperoleh akan memengaruhi tingkat efikasi diri, pengalaman yang kurang berhasil dapat melemahkan keyakinan, sedangkan keyakinan yang kuat membuat individu tetap teguh berusaha meskipun menghadapi kesulitan. Dimensi ini biasanya berhubungan langsung dengan dimensi tingkat (*level*) di mana semakin tinggi kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi Umum (*Generality*)

Generality adalah luasnya penguasaan individu terhadap beragam penugasan serta keyakinannya untuk menyelesaikan tugas hingga mencapai hasil yang diharapkan dalam berbagai situasi. Dimensi ini menggambarkan keyakinan individu dalam menuntaskan berbagai tugas dengan baik. Setiap orang memiliki tingkat keyakinan yang berbeda sesuai dengan jenis tugas yang dihadapi. Lingkup tugas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut dipengaruhi oleh kesamaan tingkat aktivitas, kemampuan yang tercermin dalam perilaku, pemikiran, maupun emosi, serta kualitas situasi dan karakter individu ketika menyelesaikan tugas. *Generality* dalam efikasi diri fokus pada keberlakuan dan keluasan keyakinan seseorang dalam menghadapi beragam tugas, situasi, dan lingkungan kerja. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi yakin mampu menghadapi berbagai jenis tugas yang berbeda dan meraih pencapaian dalam berbagai situasi.

2.4.3 Proses Efikasi Diri

Menurut Bandura (Dewi & Mugiarto, 2020) efikasi diri dapat dipengaruhi oleh tindakan seseorang dan mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses, ada empat proses efikasi diri yaitu:

1. Proses Kognitif

Efek efikasi diri pada proses kognitif mengambil berbagai bentuk. Banyak perilaku manusia, yang diatur oleh cara berpikir positif untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang bernilai. Penetapan tujuan pribadi dipengaruhi oleh penilaian diri terhadap kemampuan. Semakin kuat efikasi diri yang dirasakan seseorang, maka semakin tinggi tantangan tujuan yang ditetapkan untuk diri mereka sendiri dan semakin kuat komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Sebagian besar tindakan pada awalnya diatur dalam pemikiran. Keyakinan orang terhadap efek ini membentuk jenis skenario antisipatif yang mereka bangun dan latih. Mereka yang memiliki rasa efikasi diri yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi, memvisualisasikan skenario sukses yang memberikan panduan dan dukungan positif untuk kinerja. Fungsi utama pemikiran adalah untuk memungkinkan orang memprediksi peristiwa dan mengembangkan cara untuk mengendalikan peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka.

2. Proses Motivasi

Efikasi diri adalah peran kunci dalam memotivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan secara kognitif. Seseorang memotivasi diri mereka sendiri dan memimpin tindakan mereka secara antisipatif dengan pemikiran ke depan dan positif. Mereka percaya pada apa yang bisa mereka lakukan. Mereka mengantisipasi kemungkinan tindakan di masa depan. Mereka menetapkan tujuan mereka sendiri dan merencanakan tindakan yang dirancang untuk mewujudkan masa depan yang berharga.

3. Proses Afektif

Keyakinan seseorang akan kemampuannya memengaruhi seberapa banyak stres dan depresi yang mereka alami dalam situasi yang mengancam atau sulit, serta mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Efikasi diri yang dirasakan untuk mengendalikan stress memainkan peran utama dalam membangkitkan kecemasan. Orang yang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan ancaman tidak menyebabkan pola pikir yang cemas atau mengganggu. Akan tetapi, mereka yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi ancaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalami tingkat kecemasan yang tinggi. Mereka memikirkan kekurangan mereka. Mereka melihat banyak aspek dari lingkungan yang penuh dengan bahaya. Efikasi diri yang dirasakan mengatur perilaku penghindaran serta dorongan kecemasan. Semakin kuat rasa efikasi diri individu, semakin berani individu tersebut melakukan aktivitas yang membebani dan mengancam.

4. Proses Seleksi

Proses seleksi ini berpusat pada proses yang mengaktifkan efikasi yang memungkinkan untuk menciptakan lingkungan yang bermanfaat dan melakukan kontrol atas lingkungan yang ditemui setiap hari. Oleh karena itu, keyakinan akan pilihan individu dapat membentuk arah kehidupan dengan memengaruhi jenis aktivitas dan lingkungan yang dipilih individu. Seseorang menghindari aktivitas dan situasi yang menurut mereka diluar kemampuan mereka untuk megatasinya. Namun, mereka siap untuk melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang mereka pikir dapat mereka hadapi. Pilihan yang mereka buat mengembangkan berbagai kompetensi, minat, dan jaringan sosial yang menentukan jalan hidup. Pilihan dan pengembangan karir hanyalah salah satu contoh dari kekuatan efikasi diri yang mempengaruhi bagaimana seseorang hidup melalui proses yang terkait dengan seleksi. Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dirasakan individu, semakin luas rentang pilihan karir yang mereka pertimbangkan secara serius, semakin besar minat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka terhadapnya, dan semakin baik persiapan pendidikan mereka untuk memperoleh pekerjaan yang mereka pilih dan semakin besar kesuksesan mereka.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Banyak faktor mempengaruhi keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri dapat menentukan keberhasilan kinerja di masa depan dan akhirnya menentukan pola keberhasilan atau kegagalan kinerja. Menurut Bandura (Feist & J. Feist, 2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Keberhasilan yang sering dicapai akan meningkatkan efikasi diri seseorang, dan kegagalan akan menurunkan efikasi diri seseorang. Jika seseorang mencapai lebih banyak keberhasilan karena faktor lain di luar dirinya, biasanya hal itu tidak mempengaruhi tingkat efikasi diri. Di sisi lain, jika keberhasilan dicapai melalui hambatan besar dan hasil perjuangan sendiri, itu akan berpengaruh dalam meningkatkan efikasi diri seseorang.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kesamaan dengan pengalaman individu dan dengan kemampuan yang sebanding untuk melakukan tugas yang sama biasanya meningkatkan efikasi diri mereka ketika melakukan suatu tugas yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Individu diinstruksikan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan untuk membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan dengan meningkatkan keyakinan akan kemampuan mereka. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaannya. Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan untuk membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan dengan meningkatkan keyakinan akan kemampuan mereka.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi padadiri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Secara umum, orang cenderung mengharapkan keberhasilan di bawah kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan *somatic* lainnya. Efikasi diri yang tinggi biasanya ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang rendah, sebaliknya efikasi diri yang rendah di tandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi. Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.5 Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Setiawan, 2018) indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yang telah diuraikan sebelumnya yaitu:

1. Dimensi tingkat (*Level*)
2. Dimensi kekuatan (*Strength*)
3. Dimensi umum (*Generality*)

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kesiapan Kerja

Kerja dalam Islam merupakan prinsip ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi dalam berbagai aspek kehidupan, baik di tingkat individu, sosial, masyarakat maupun negara. Selain itu, bekerja dalam Islam merupakan kewajiban bagi setiap manusia untuk mencari nafkah. Bekerja secara halal merupakan salah satu bentuk ibadah dan membawa keberkahan dalam hidup. Untuk mencapai kehidupan yang baik dan benar dalam pandangan Islam, semua aspek perbuatan, norma, dan perilaku harus diamalkan secara bersamaan (Amelia et al., 2024). Jadi sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja dan kemauan yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridH0i-Nya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) di bangkitkan.” (QR. Surah Al-Mulk : 15)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk mempersiapkan diri bekerja dan mencari rezeki yang halal sebagai wujud ketaatan kepada Allah SWT. Dengan kesiapan kerja yang matang untuk bekerja, tidak akan ada yang namanya pengangguran, manusia bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagai bagian dari tanggung jawab hidup di dunia.

Islam juga memberkati pekerjaan di dunia dan menjadikannya sebagai bagian dari ibadah dan jihad. Melalui bekerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, menafkahi keluarganya, dan berbuat baik kepada tetangganya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.” (QS. Al-Isra' : 70)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia diajarkan untuk bersyukur atas rezeki atau apapun yang telah diberikan oleh Allah SWT. Kita juga diajarkan untuk bekerja dengan baik dalam mengelola



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alam semesta ini. Dengan rezeki yang berlimpah, manusia diajarkan untuk bersyukur karena sebagian dari apa yang kita miliki ada hak orang lain. Mencari pekerjaan dan penghidupan itu sendiri merupakan hal penting yang harus dilakukan setiap orang, dan tentunya dengan cara yang benar, karena Allah SWT Maha Mengetahui apa yang dilakukan oleh hamba-Nya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa bekerja dalam Islam adalah perintah Allah SWT dan merupakan sunnah Rasulullah SAW. Namun, untuk bekerja seseorang harus memiliki kesiapan kerja yang baik agar dapat bekerja dengan lancar dan mendapatkan ridH0 dari Allah SWT. Bekerja bukan hanya untuk kepentingan duniawi semata, tetapi bekerja merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan psikologis, spiritual dan ukhrawi sehingga bekerja dapat bernilai ibadah. Mahasiswa yang siap bekerja adalah mereka yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan akhlak yang baik sehingga tidak hanya mampu bersaing di dunia kerja, tetapi juga menjadikan pekerjaannya sebagai jalan ibadah.

2.5 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam Islam dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan manusia secara umum, baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun sosial. Motivasi, dalam pandangan Al-Qur'an adalah dorongan positif yang ada dalam diri manusia untuk mengarahkan dan melakukan pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semakin kuat motivasi untuk bekerja, semakin besar peluang untuk mencapai tujuan (Yusni, 2021). Seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an Surah An-Najm Ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ٤٠ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ٤١

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepada nya dengan balasan yang paling sempurna.” (QS. *An-Najm* : 39-41)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia akan menerima apa yang dia usahakannya dan bahwa Allah SWT telah berjanji kepada orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan baik tidak hanya untuk menerima pahala dari apa yang telah mereka lakukan di dunia ini tetapi juga untuk menerima pengampunan dan pahala yang sangat besar dari Allah SWT. Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan, sesuai denga firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-An'am Ayat 162:

لَا إِلَهَ إِلَّا صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي ۚ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidup dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.” (QS. *Al-An'am* : 162)

Ayat di atas berisi tentang ajaran Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW yang harus beliau sampaikan kepada umatnya tentang bagaimana seorang muslim hidup di dunia ini, dan setiap ibadah shalat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan ibadah-ibadah lainnya harus dilakukan oleh seseorang dengan ikhlas kepada Allah SWT tanpa ada rasa tertekan. Oleh karena itu, motivasi seorang muslim dalam bekerja seharusnya dilandasi dengan niat mencari ridha Alla SWT. Hal ini akan menumbuhkan motivasi yang tinggi sebagai pendorong dalam melakukan semua pekerjaan, baik dalam beribadah kepada Allah SWT maupun dalam berusaha dan bekerja, sehingga manusia tidak akan berada dalam kondisi kelelahan, keletihan dan kejenuhan dalam bekerja, sehingga ia akan dapat bekerja semaksimal mungkin.

Islam melihat keteguhan dalam niat dan motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi kharawi, dan sebaliknya niat yang buruk dan motivasi yang lemah tidak memiliki nilai di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi, maka Allah SWT tidak memberikan rahmat-Nya.

Seorang Muslim harus bekerja dengan niat yang murni karena Allah SWT. Menyadari akan hal itu, maka untuk dapat diterima di dunia kerja harus mempersiapkan diri untuk memenuhi standar yang dibutuhkan di dunia kerja. Mahasiswa dengan motivasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan lebih terdorong untuk bekerja keras, jujur, dan amanah karena menyadari bahwa setiap usaha akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pandangan Islam Tentang *Soft Skill*

Dalam islam ada Nabi Muhammad SAW adalah tempat belajar *soft skill*. Beliau adalah yang memberikan suri teladan bagi seluruh umat manusia. Hal ini dapat diketahui dari Al-Quran dan buku-buku yang dapat memberikan suri teladan Nabi Muhammad SAW. Rasulullah SAW merupakan sosok yang dapat kita jadikan acuan dalam bertingkah laku. Rasulullah dalam bersikap selalu rendah hati, lemah lembut, jujur dan sebagainya. Hal itu hanyalah sebagian kecil dari sifat-sifat mulia yang dimiliki oleh Rasulullah. Tentunya beberapa sifat dan sikap tersebut dapat ditiru dan dipraktikkan saat kita berhadapan dengan orang lain (Zahraini & Musbir, 2016). Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah” (QS. Al-Ahzab : 21)

Ayat ini menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW merupakan teladan utama dan petunjuk dalam bertingkah laku dan menjalani kehidupan. Akhlak dan teladan Nabi Muhammad SAW adalah standar utama *soft skill*, baik dalam komunikasi yang santun, kepemimpinan yang bijak, kerjasama, integritas dan kecerdasan emosional. Dengan demikian, Islam menekankan pentingnya membangun *soft skill* sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekal untuk menghadapi kehidupan sosial maupun dunia kerja, yang mencerminkan karakter muslim yang profesional dan berakhlak mulia. Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik sesuai ajaran Islam akan mampu berinteraksi secara etis, menghargai sesama, berkomunikasi efektif, dan bekerja sama dalam tim, sehingga meningkatkan kesiapan mereka dalam dunia kerja.

2.5.4 Pandangan Islam Tentang Efikasi Diri

Efikasi diri dalam Islam adalah keyakinan untuk berusaha optimal disertai ketundukan kepada Allah. Ini adalah keyakinan yang dihidupi dengan kesadaran penuh akan ketergantungan pada Allah (tawakal), dimotivasi oleh ibadah dan tujuan akhirat, serta diperkuat oleh sumber-sumber spiritual seperti doa, dzikir, dan keyakinan pada pertolongan Allah. Konsep ini menciptakan keseimbangan yang unik antara optimisme, usaha keras, ketundukan, dan penerimaan terhadap kehendak Allah SWT. Sesuai dengan firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surah Ali-Imran ayat 159:

فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “....Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. *Ali-Imran* : 159)

Ayat ini menekankan pentingnya keyakinan diri dalam mengambil keputusan dan melangkah dengan tetap menyerahkan hasil kepada Allah SWT. Keyakinan diri dalam islam bukan semata hasil dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

potensi diri tetapi juga kesadaran bahwa Allah selalu menolong hamba-Nya yang berusaha. Ayat ini mengajarkan seseorang untuk berusaha maksimal, namun tetap menyadari keterbatasannya dan berserah diri kepada Allah SWT karena hakikat keberhasilan ada di tangan Allah SWT. Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi dan dilandasi iman akan lebih percaya diri, optimis, dan sabar dalam menghadapi kesulitan, sehingga lebih siap menghadapi seleksi kerja maupun tantangan dunia kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill* dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja untuk bahan perbandingan dan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nama Peneliti: Suniyarti, Armansyah, Ahmad Yani dan Muhammad Mu'azamsyah (2025). Judul: Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja terhadap	1. Metode kuantitatif 2. Teknik <i>sampling</i> yaitu <i>purposive random sampling</i>.	1. Variabel X <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja 2. Variabel Y Kesiapan Kerja	1. Studi terdahulu tidak menggunakan Variabel X Efikasi diri 2. Studi ini menggunakan teknik sensus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Soft skill</i> dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. Sumber: Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2, 2025, Hal. 352 – 357.			3. Objek penelitian yang digunakan	kesiapan kerja.
2	Nama Peneliti: Eka Nurwidi Astuti dan Muhtain Amri (2024). Judul: Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Sumber: Niqosiya: Journal of Economics and Business Research, Vol. 4 No.1, 2024, Hal. 33–48.	1. Metode kuantitatif 2. Teknik sampling <i>proportionate stratified random sampling</i> .	1. Variabel X Motivasi Kerja dan Efikasi Diri 2. Variabel Y Kesiapan Kerja	1. Studi terdahulu tidak menggunakan Variabel X <i>Soft Skill</i> 1. Studi ini menggunakan teknik sensus. 2. Objek Penelitian yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri, motivasi kerja dan pengalaman magang secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo.
3	Nama Peneliti: Nanda Devita Putri, Ira Widyastuti dan	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis	Variabel X <i>soft skill</i> dan Motivasi	1. Studi sebelumnya tidak menggu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Ha EsdH0na (2024). Judul: Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa IAK Setih Setio Muaro Bungo. Sumber: Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA) Vol.8 No.2, 2024, Hal. 175-185.	penelitian asosiatif dan kausal. Teknik sampling yaitu <i>probability sampling</i>.	Kerja. Variabel Y Kesiapan Kerja	nakan variabel X Efikasi Diri. 2. Studi ini menggunakan teknik sensus.	variabel <i>Soft skill</i> dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
4	Nama Peneliti: Alfina Eka Frahidayah, Wiedy Murtini dan Susantiningrum (2024). Judul: Pengaruh Pengalaman PKL, Kepercayaan Diri, dan Penguasaan <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja. Sumber: Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi	1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. 2. Teknik <i>sampling</i> yaitu <i>probability sampling</i> dengan jalan <i>Proportional random sampling</i>.	1. Variabel X <i>Soft Skill</i>. 2. Variabel Y Kesiapan Kerja	1. Studi sebelumnya menggunakan variabel X Pengalaman PKL dan Kepercayaan Diri. 2. Studi ini menggunakan variabel X Motivasi Kerja dan Efikasi Diri.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman PKL, kepercayaan diri, dan penguasaan <i>soft skill</i> secara parsial dan simultan terhadap kesiapan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol.21 No.1, Februari 2024, Hal. 63-78.			3. Studi ini menggunakan teknik sensus.	
5	Nama Peneliti: Muhammad Maulana Fuad Bawazir (2023). Judul: Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa FEB Unisbank. Sumber : Jurnal Ekonomi Syariah Vol.6 No.2, Juni 2023, hal. 2272-2238.	1. Menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Teknik <i>sampling</i> yaitu teknik <i>Quota sampling</i>.	1. Variabel X <i>Soft Skill</i> 2. Variabel Y Kesiapan Kerja	1. Studi ini menggunakan Variabel X Motivasi Kerja dan Efikasi Diri. 2. Studi ini menggunakan teknik sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Interpersonal skill</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja
6	Nama Peneliti: Joan J. R. Mamentu, Olivia S. Nelwan dan Greis M. Sendow (2023). Judul: Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, <i>Soft Skill</i>, <i>Self Esteem</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di Era	1. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. 2. Teknik <i>sampling</i> yaitu <i>purposive sampling</i>.	1. Variabel X Motivasi Kerja, <i>Soft Skill</i> dan <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri).. 2. Variabel Y Kesiapan Kerja.	1. Studi sebelumnya menggunakan variabel X <i>Self Esteem</i>. 2. Studi ini menggunakan teknik sensus. 3. Objek penelitian yang digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, <i>Self Efficacy</i> , <i>Soft skill</i> dan motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan <i>Self Esteem</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Revolusi Industri 4.0. Sumber: <i>Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> , Vol.11 No.3, September 2023, Hal. 1487–1497				terhadap Kesiapan Kerja. Namun, <i>Self Efficacy, Soft skill, Self Esteem</i> Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.
7	Nama Peneliti: Syavila Putri Ananda, Gilang NugroHO dan Wan Fauzi Kurniawan (2023). Judul: <i>The Influence Of Student Engagement In Organizations, Soft Skills, and Hard Skills On Employment Readiness A Case Study On Social Science Students In Pekanbaru City.</i> Sumber: Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan, Vol.20 No.2, Oktober 2023,	1. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. 2. Teknik sampling yaitu <i>purposive sampling</i> .	1. Variabel X <i>Soft Skill</i> . 2. Variabel Y Kesiapan Kerja	1. Studi sebelumnya menggunakan variabel X Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi (<i>Student Engagement In Organizations</i>) dan <i>Hard Skill</i> . 2. Studi ini menggunakan variabel X Motivasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan dari <i>Student Engagement In Organizations</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap kesiapan kerja dan tidak terdapat pengaruh signifikan dari <i>Hard Skill</i> terhadap kesiapan kerja. Namun, terdapat pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Hal.148-163.			Kerja dan Efikasi Diri. 3. Studi ini menggunakan teknik sensus. 4. Objek Penelitian yang digunakan.	bersamaan yang signifikan dari <i>Student Engagement In Organizations, Soft Skill</i> , dan <i>Hard Skill</i> terhadap kesiapan kerja.
8	Nama Peneliti: Deswarta, Desy Mardianty, Bowo (2023). Judul: Pengaruh <i>Soft Skill, Hard Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Pandemi Covid 19. Sumber: <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> (MSEJ) Vol 4 No.1, 2023, Hal. 364-372	1. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. 2. Teknik sampling yang digunakan yaitu <i>purposive sampling</i>.	1. Variabel X <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja. 2. Variabel Y Kesiapan Kerja.	1. Studi sebelumnya menggunakan variabel X <i>Hard Skill</i>, 2. Studi ini menggunakan variabel X Efikasi Diri. 3. Objek yang digunakan dalam penelitian 4. Studi ini menggunakan teknik sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Soft skill, hard skill</i> dan Motivasi secara parsial dan bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau dimasa Endemi Covid 19. secara simultan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
9	Nama Peneliti: Dhea Novita, Kristin Violinda dan M. Fadjar Darmaputra (2023). Judul: Pengaruh <i>Hard Skill</i>, <i>Soft Skill</i> dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). Sumber: Journal Economic Excellence Ibnu Sina Vol.1 No.4, Desember 2023, Hal. 281-300.	- Menggunakan metode kuantitatif. - Teknik sampling yang digunakan yaitu <i>purposive sampling</i>.	- Variabel X <i>Soft Skill</i> dan <i>Self-Efficacy</i> - Variabel Y Kesiapan Kerja.	- Studi sebelumnya menggunakan variabel <i>Hard Skill</i>. X <i>hard Skill</i>. - Studi ini menggunakan variabel X Motivasi Kerja. - Studi ini menggunakan teknik sensus. - Objek yang digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Hard skill</i>, <i>Soft Skill</i> dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang
10	Nama Peneliti: Farah Dila Syifa, Christian Wiradendi Wolor, Maulana Amirul Adha (2023) Judul: <i>The Effect of Self Efficacy and Soft Skills on Work Readiness in Students of the Faculty of</i>	- Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. - Teknik sampling yang digunakan yaitu <i>purposive sampling</i>.	- Variabel X <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) dan <i>Soft Skill</i>. - Variabel Y Kesiapan Kerja.	- Studi ini menggunakan variabel X Motivasi Kerja. - Studi ini menggunakan teknik sensus. - Objek penelitian yang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) dan <i>Soft Skill</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Economics, Universitas Negeri Jakarta 2019.</i> Sumber: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, Vol.4 No.2, Agustus 2023, Hal. 29-38			digunakan.	

2.7 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

2.7.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2024) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas / Independent Variable (X)

Menurut Sugiyono (2024) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), *soft skill* (X2), dan efikasi diri (X3).

2. Variabel Terikat / Dependent Variable (Y)

Menurut Sugiyono (2024) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kesiapan kerja (Y).

2.7.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variable	Indikator	Alat Ukur
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keselarasan antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan (Fitriyanto, 2016) .	1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif 2. Memiliki sikap kritis 3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual 4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan 5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya (Fitriyanto, 2016).	Skala Likert 1-5
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah kebutuhan yang timbul sebagai respons terhadap rangsangan internal atau eksternal yang mendorong perubahan dari	1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja 2. Harapan dan cita-cita 3. Desakan dan dorongan dari lingkungan	Skala Likert 1-5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi Operasional Variable	Indikator	Alat Ukur
	keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan, dalam upaya mencapai tujuan sasaran tertentu (Uno, 2022).	4. Kebutuhan fisiologi 5. Penghormatan atas diri (Uno, 2022).	
Soft Skill (X2)	Soft skill adalah keterampilan nonteknis yang mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, serta kualitas pribadi lainnya yang dikembangkan secara sistematis untuk membentuk pola pikir kreatif dan kolaboratif yang mendukung keberhasilan seseorang dalam lingkungan kerja profesional (Sharma, 2022).	1. Kemampuan komunikasi 2. Kecerdasan emosional 3. Kemampuan berfikir dan menyelesaikan masalah 4. Etika 5. Keterampilan kepemimpinan (Sharma, 2022).	Skala Likert 1-5
Efikasi Diri (X3)	Efikasi diri adalah penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2018).	1. Dimensi tingkat 2. Dimensi kekuatan 3. Dimensi Umum Bandura dalam (Setiawan, 2018).	Skala Likert 1-5

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2024) kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap penting serta relevan dengan permasalahan penelitian. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan landasan dan teori serta penelitian terdahulu, berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

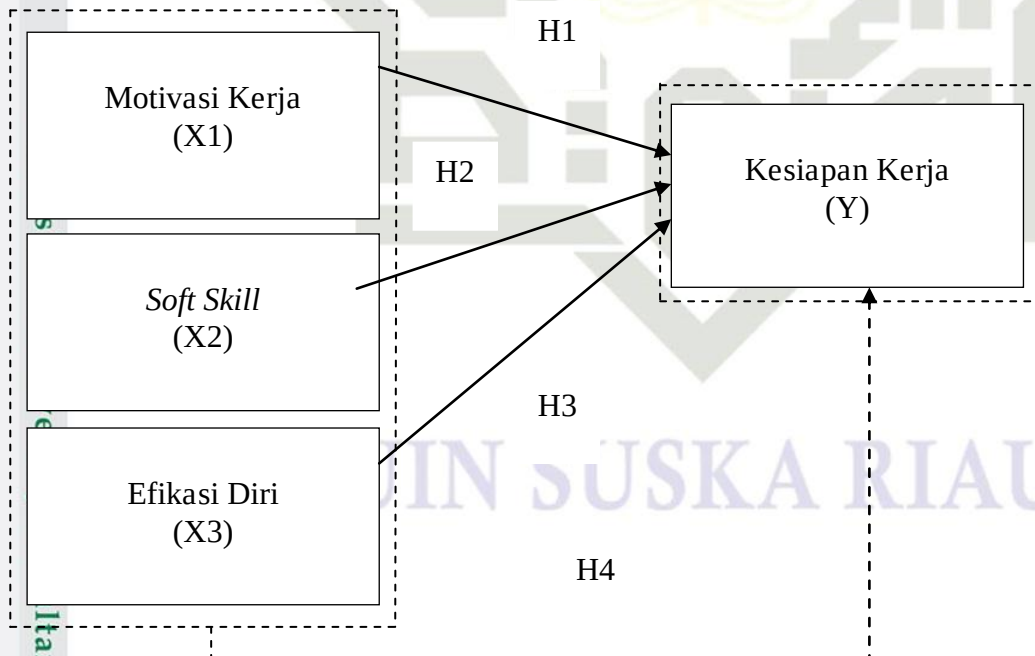
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen)
 - Motivasi Kerja (X1)
 - Soft skill* (X2)
 - Efikasi Diri (X3)
2. Variabel terikat (dependen)
 - Kesiapan Kerja (Y)

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), *Soft skill* (X2) dan Efikasi Diri (X3)
Terhadap Kesiapan Kerja (Y)



Sumber : Sugiyono, 2024



Keterangan :

- : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu).
- - - - - → : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama).

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2024) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Yusuf (2010) motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja di sini berperan sebagai dorongan internal yang memacu mahasiswa untuk lebih percaya diri, berkomitmen, serta mampu mengoptimalkan potensi dalam menghadapi dunia kerja.

Sejalan dengan itu, penelitian oleh Suniyarti et al. (2025) serta Astuti dan Amri (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membangun kesiapan kerja. Motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong individu untuk mencapai tujuan akademik, tetapi juga sebagai penentu kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dorongan motivasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen, ketekunan, dan sikap positif mahasiswa, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang sesungguhnya. Namun hasil penelitian oleh Adelia & Mardalis (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN sultan Syarif Kasim Riau.

2.9 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Yusuf (2010) *soft skill* juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian oleh Frahidayah et al. (2024) dan Bawazir (2023) juga menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguasaan *soft skill*, seperti kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, dan etika kerja, membantu mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan kerja yang dinamis. Dengan keterampilan interpersonal yang baik, mahasiswa mampu membangun relasi, menyelesaikan masalah secara efektif, dan menghadapi tuntutan dunia kerja dengan lebih percaya diri.

Dengan demikian, penelitian tersebut menegaskan bahwa *soft skill* merupakan faktor krusial yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. *Soft skill* tidak hanya melengkapi kompetensi akademik, tetapi juga menjadi penentu dalam membangun kepercayaan diri, membentuk sikap profesional, serta meningkatkan kemampuan adaptasi di dunia kerja yang kompetitif. Namun, hasil penelitian oleh Nurbaiti & Putri (2024) menyimpulkan bahwa *soft skill* tidak memberi pengaruh atas kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua berikut:

H2: *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN sultan Syarif Kasim Riau.

2.9.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut Brady (2010) efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang. Semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya, maka semakin siap pula individu tersebut dalam menghadapi dunia kerja. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Syifa et al. (2023) dan Novita et al. (2023) menemukan hasil serupa bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mahasiswa dengan efikasi diri tinggi memiliki sikap optimis, percaya pada kemampuan mereka sendiri, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini membuat mereka lebih siap menghadapi tantangan, baik dalam proses rekrutmen maupun ketika sudah berada di dunia kerja. Dengan demikian, kedua penelitian tersebut konsisten menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Keyakinan terhadap kemampuan diri tidak hanya membangun rasa percaya diri, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk lebih gigih, optimis, dan mampu menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja. Namun, hasil penelitian oleh Violinda et al. (2023) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga berikut:

H3: Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN sultan Syarif Kasim Riau.

2.9.4 Pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian oleh Mamentu et al. (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja, *soft skill* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Dorongan motivasi yang kuat dan *soft skill* seperti komunikasi, tanggung jawab, dan etika kerja menjadi bekal penting untuk adaptasi di dunia kerja, sedangkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efikasi diri mendorong keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini membuktikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik, tetapi juga oleh keyakinan psikologis dan kemampuan interpersonal.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri merupakan faktor utama yang saling berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Secara integratif, ketiga faktor ini saling melengkapi, motivasi kerja memberi energi pendorong, *soft skill* memfasilitasi interaksi dan penyesuaian diri, sedangkan efikasi diri memperkuat keyakinan personal. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga berikut:

H4: Motivasi Kerja, *Soft Skill* dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN sultan Syarif Kasim Riau.

UIN SUSKA RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani, Kota Pekanbaru, Riau, 28293. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Maret 2025 sampai November 2025.

Penulis mengambil objek penelitian pada mahasiswa program studi S1 Manajemen angkatan 2021 di FEIS UIN SUSKA Riau yang berjumlah 76 mahasiswa aktif. Alasan penulis melakukan penelitian pada Mahasiswa program studi S1 Manajemen angkatan 2021 di FEIS UIN SUSKA Riau yaitu karena ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan judul penulis dan penulis belum pernah mengetahui peneliti lain yang melakukan penelitian di FEIS UIN SUSKA Riau terkait motivasi kerja, *soft skill*, dan efikasi diri sebagai faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja, yang masih jarang dikaji secara bersamaan dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, Penulis merasa tertarik melakukan penelitian pada program studi S1 Manajemen angkatan 2021 di FEIS UIN SUSKA Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan data berbentuk angka serta analisis statistik dengan tujuan memperoleh hasil yang bersifat objektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendekatan ini menekankan pada proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X1), *soft skill* (X2), dan efikasi diri (X3) terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Y). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2024) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, cerita, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, atau foto. Informasi lisan dan tulisan yang dikumpulkan dari wawancara awal dengan mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 FEIS UIN SUSKA Riau serta dari pihak lain yang terkait dengan topik yang diteliti merupakan sumber data kualitatif penelitian ini.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2024) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring. Dikarenakan sifatnya yang berbentuk angka, data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode penghitungan statistik. Sumber data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jawaban



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden atas kuesioner yang telah dibagikan serta data yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2.1 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2024) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Peneliti menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data-data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara awal dan jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarkan kepada mahasiswa program studi S1 Manajemen angkatan 2021 di FEIS UIN SUSKA Riau. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dan berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, *soft skill*, motivasi kerja, serta kesiapan kerja mahasiswa.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2024) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian. Serta buku, artikel, jurnal, dokumen fakultas ekonomidan ilmu sosial dan yang lainnya berhubungan dengan topik penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah 76 mahasiswa aktif semester genap tahun 2025, yang merupakan mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021. Alasan peneliti mengambil populasi ini karena mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen Angkatan 2021 berada dalam fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen Angkatan 2021 berada pada semester akhir dan telah memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi perkuliahan serta pengalaman belajar selama masa studi. Kondisi tersebut menjadikan mereka kelompok yang lebih siap untuk memasuki dunia kerja, sehingga relevan dijadikan responden dalam penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2024) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel atau responden penelitian (Sugiyono, 2024).

Meskipun peneliti termasuk dalam populasi penelitian, peneliti mengecualikan diri dari sampel untuk menjaga objektivitas dan menghindari bias peneliti. Menurut Comstock (2012) peneliti harus menjaga integritas ilmiah dengan menghindari konflik kepentingan dan pengaruh pribadi yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Dengan demikian, keputusan untuk tidak menjadi responden merupakan bentuk penerapan etika penelitian agar data yang diperoleh tetap objektif dan valid.

Dengan demikian, setelah peneliti mengecualikan diri, sampel efektif yang diambil dalam penelitian ini adalah mahasiswa akhir program studi Manajemen Angkatan 2021 FEIS UIN SUSKA Riau yang berjumlah 75 mahasiswa. Alasan penggunaan teknik sensus dalam penelitian ini adalah karena jumlah populasi mahasiswa akhir program



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

studi S1 Manajemen Angkatan 2021 relatif terbatas sehingga masih realistis untuk dijadikan sampel secara keseluruhan. Dengan menggunakan teknik ini, hasil penelitian diharapkan lebih akurat dan dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh, serta menghindari bias yang mungkin timbul apabila hanya menggunakan sebagian sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari sumber-sumber yang berbeda dalam penelitian. Teknik ini membantu peneliti memperoleh data yang relevan dan akurat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian, pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena teknik yang baik akan memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, relevan, dan dapat diandalkan untuk mendukung kesimpulan atau temuan yang dihasilkan. Berikut metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.4.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2024) wawancara merupakan proses tanya jawab verbal dimana dua orang atau lebih berinteraksi secara langsung atau melalui telepon dan dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara adalah suatu bentuk percakapan yang berfokus pada suatu masalah tertentu. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai permasalahan yang akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diteliti dari sisi motivasi kerja, *soft skill* dan efikasi diri serta kesiapan kerja mahasiswa akhir program studi S1 Manajemen angkatan 2021 di FEIS UIN SUSKA Riau.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2024) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner kepada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 di FEIS UIN SUSKA Riau sebanyak 75 mahasiswa. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online dalam bentuk *Google form* melalui aplikasi komunikasi yaitu *WhatsApp* kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner disampaikan sebagai pernyataan terstruktur, dimana responden diminta memberikan jawaban pada setiap pernyataan.

Dalam kuesioner digunakan skala *likert* sebagai metode pengukuran variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2024) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala yang memberikan lima alternatif jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaian terhadap kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 : Tingkat Penilaian Pada Skala Likert

Kategori	Skor/Nilai		Interval
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
Sangat Setuju (SS)	5	1	80% – 100%
Setuju (S)	4	2	60% – 79,99%
Netral (N)	3	3	40% – 59,99%
Tidak Setuju (TS)	2	4	20% – 39,99%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5	0% – 19,99%

Sumber : Sugiyono, 2019

3.5 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2024) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 31 *for windows*.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2024) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel yang diteliti melalui tabel, grafik, modus, median, mean dan standar deviasi. Sebagai tahap awal analisis, statistik deskriptif membantu peneliti memahami karakteristik data dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperoleh informasi penting dari hasil kuesioner sebelum dilakukan analisis.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2024) Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, untuk mengetahui responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2024) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Pada uji validitas ini, peneliti menggunakan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) setiap item dan membandingkan dengan nilai r tabel. Indikator yang menyatakan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid (Machali, 2021).

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Sugiyono (2024) instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Artinya, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.6

Uji Asumsi Klasik

Dalam hal ini peneliti melakukan uji statistik regresi dalam mempelajari hubungan yang ada diantara variabel-variabel sehingga diantara hubungan tersebut dapat ditaksir nilai variabel tidak bebas jika variabel bebasnya diketahui atau sebaliknya. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala multikolonieritas, autokorelasi, dan gejala heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Machali (2021) uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu atau perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini menguji apakah model

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.

Secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* pada *statistic kolmogorov-smirnov* dan membandingkannya dengan nilai alpha yang ditentukan yaitu 5%. Pedoman pengambilan keputusan adalah :

- a. Nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* $> 0,05$, maka distribusi data normal.
- b. Nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* < 0.05 , maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Machali (2021) uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada uji ini sebaiknya tidak terjadi multikolinieritas, jika keadaan tersebut terjadi, maka disebut sebagai masalah multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak menunjukkan multikolinearitas dan hasil pengujian ini membantu menjamin kualitas model.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai *VIF (variance inflation factor)* dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki *tolerance* $> 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
 - b. Jika nilai $VIF > 10$ atau memiliki *tolerance* $< 0,1$, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi
3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Machali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Suatu model regresi dianggap memenuhi syarat H_0 heteroskedastisitas jika varians residualnya tetap konstan pada rentang pengamatan. Apabila terjadi perbedaan dalam varians, maka situasi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan tiap-tiap variabel independen. Kriteria untuk mengambil keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Machali (2021) regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yang digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan beberapa variabel bebas (independen). Variabel bebas adalah variabel-variabel yang tidak dipengaruhi variabel-variabel lainnya, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel-variabel bebas secara individual, sehingga dapat diputuskan apakah naik turunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan variabel-variabel bebas. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kesiapan Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien Regresi untuk X_2

b_3 = Koefisien Regresi untuk X_3

X_1 = Motivasi Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- X_2 = *Soft skill*
- X_3 = Efikasi Diri
- e = Tingkat Kesalahan/error (s)

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Dalam regresi linier berganda setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap model. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji ini adalah :

- a. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha$ maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja, *Soft skill* dan efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja.

- b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha$ maka:

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi kerja, *Soft skill* dan efikasi diri tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2024) uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik yang digunakan pada pengujian ini adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of Varian* (ANOVA). Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan sebagai berikut :

- a. Apabila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha$ maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja, *Soft skill* , dan efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

- b. Apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha$ maka :

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi kerja, *Soft skill* , dan efikasi diri tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

3.5.5 Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2024) koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk dapat memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2024) ada beberapa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya :

Tabel 3.2 : Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan Efikasi Diri (X_3) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$), artinya semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

Sejarah berdirinya Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS) tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan bidang kajian di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Syarif Qasim Pekanbaru pada masa itu. Gagasan awal pembentukan fakultas ini muncul dari semangat untuk memperluas cakupan keilmuan, tidak hanya berfokus pada bidang keislaman, tetapi juga meliputi bidang-bidang umum yang relevan dengan perkembangan masyarakat modern. Gagasan tersebut mulai menguat melalui serangkaian kegiatan ilmiah, antara lain Seminar Cendekiawan Muslim pada tahun 1985, Seminar Budaya Kerja dalam Perspektif Islam pada tahun 1987, serta Dialog Ulama dan Cendekiawan se-Provinsi Riau yang diselenggarakan berturut-turut pada tahun 1996, 1997, dan 1998. Hasil dari berbagai kegiatan ilmiah tersebut melahirkan rekomendasi penting agar IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru membuka program studi umum sebagai bagian dari pengembangan institusi menuju perguruan tinggi Islam yang lebih komprehensif. Rekomendasi tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan keputusan rapat senat IAIN Sultan Syarif Qasim pada tanggal 9 September 1998 yang memutuskan untuk mempersiapkan pembukaan jurusan atau program studi baru secara bertahap.

Pada tahun akademik 1998/1999, mulai dibuka Jurusan Manajemen dan Manajemen Perusahaan yang pada saat itu masih berada di bawah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fakultas Syariah. Pembukaan jurusan tersebut menjadi tonggak awal perkembangan ilmu ekonomi dan sosial di lingkungan IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru. Seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap bidang ekonomi dan manajemen, pada tahun akademik 2002/2003 kedua jurusan tersebut kemudian ditingkatkan statusnya menjadi fakultas mandiri yang diberi nama Fakultas Ekonomi dengan tiga program studi, yaitu Manajemen (S1), Akuntansi (S1), dan Manajemen Perusahaan (D-III).

Transformasi kelembagaan tersebut diperkuat melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2006 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 8 Tahun 2005 mengenai organisasi dan tata kerja Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA Riau). Berdasarkan peraturan tersebut, nama Fakultas Ekonomi resmi berubah menjadi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS) untuk menyesuaikan dengan perluasan bidang keilmuan dan arah pengembangan fakultas yang mencakup dimensi sosial. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor DJ.I/426/2007 tanggal 1 November 2007, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial memperoleh izin untuk membuka program studi tambahan, yaitu Administrasi Perpajakan (D-III), Akuntansi (D-III), dan Manajemen Perusahaan (D-III). Penambahan program studi ini menandai semakin luasnya bidang kajian yang dikembangkan oleh fakultas, sekaligus memperkuat kontribusinya dalam mencetak lulusan yang memiliki kompetensi di bidang ekonomi, bisnis, dan administrasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara kelembagaan, sejak berdiri pada tahun 2003 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan. Dekan pertama dijabat oleh Drs. H. M. Djamil Lunin, Ak (Almarhum) yang wafat pada tahun 2007. Kepemimpinan kemudian dilanjutkan oleh Dr. Kirmizi, MBA, Ak, disusul oleh Drs. Azwar Harahap, M.Si sebagai pejabat sementara (Plt). Setelah itu, jabatan dekan diteruskan oleh Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec, kemudian oleh Dr. Muh. Said HM, M.Ag, dan selanjutnya oleh Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM. Saat ini, posisi dekan dijabat oleh Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak yang melanjutkan tradisi kepemimpinan visioner dalam mengembangkan fakultas.

Dalam perkembangannya, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terus menunjukkan kemajuan yang signifikan, baik dalam bidang akademik, kelembagaan, maupun kerja sama antar lembaga. Keberadaannya memperkaya portofolio akademik UIN Suska Riau dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang ekonomi dan sosial, serta berlandaskan nilai-nilai keislaman. Kepemimpinan fakultas dari masa ke masa berperan penting dalam membangun tata kelola yang transparan, meningkatkan kualitas kurikulum, memperluas jejaring kerja sama dengan berbagai institusi nasional dan internasional, serta memperkuat budaya akademik yang unggul.

Seiring dengan peningkatan kualitas tersebut, minat masyarakat untuk menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini tercermin dari jumlah mahasiswa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baru yang selalu mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya, menunjukkan bahwa fakultas ini telah menjadi salah satu fakultas favorit di lingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan demikian, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tidak hanya berperan sebagai pusat pendidikan dan penelitian di bidang ekonomi dan sosial, tetapi juga sebagai wadah pengembangan sumber daya manusia yang berintegritas, berdaya saing, dan berwawasan Islami.

4.2 Visi, Misi, dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

4.2.1 Visi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

“Visi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial adalah mewujudkan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial menjadi Fakultas yang gemilang dan terbilang dalam mengintegrasikan dan mengembangkan ilmu keislaman, ekonomi, sosial, dan teknologi secara integral di kawasan Asia pada tahun 2025.”

4.2.2 Misi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berbasis integrasi keilmuan untuk melahirkan lulusan yang berkualitas dan kompetitif di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial.
2. Melaksanakan penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berbasis integrasi keilmuan di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi di bidang ilmu ekonomi dan ilmu sosial



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang integratif dan berkontribusi terhadap pembangunan peradaban manusia.

4. Menerapkan tata kelola yang baik (good governance) lembaga yang memfasilitasi keilmuan secara otonom, efektif, transparan dan akuntabel.

4.2.3 Tujuan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

1. Menghasilkan lulusan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang berkualitas dan kompetitif, mempunyai iman yang kuat, pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi, dan berakhlak mulia.
2. Menghasilkan penelitian yang inovatif berbasis riset integratif dalam bidang ilmu ekonomi dan sosial dalam beragam aspek kehidupan untuk kemaslahatan manusia.
3. Menghasilkan pengabdian masyarakat yang berkontribusi melalui pengetahuan integratif dan inovatif dalam mewujudkan islam yang rahmatan lil-‘alamin untuk membangun masyarakat berperadaban.
4. Mewujudkan tata kelola Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang mampu menampilkan kemandirian, keterbukaan, efisien dan efektif, serta menjunjung tinggi keadilan dan kesetaraan.

4.3 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

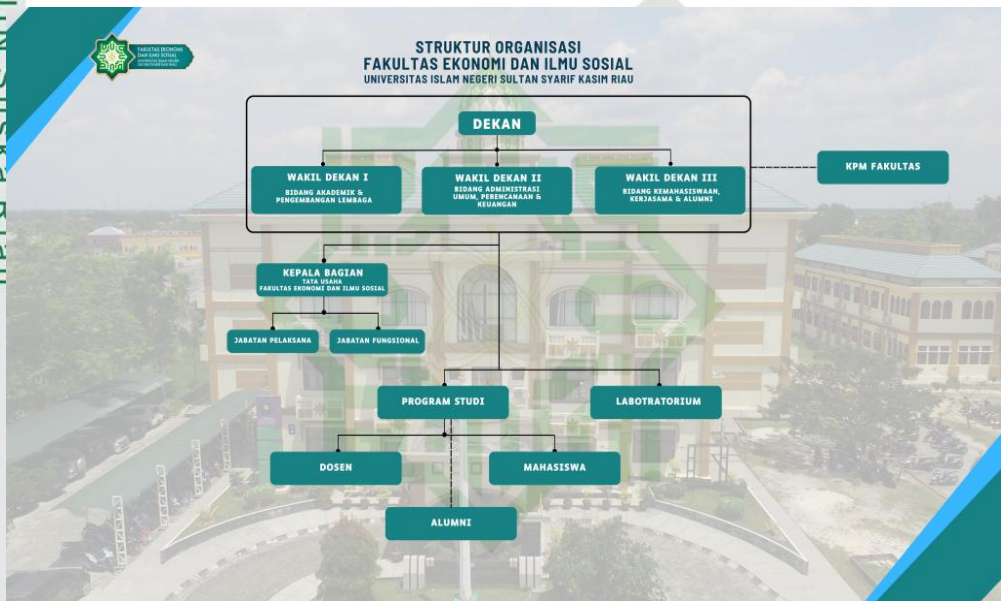
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS) UIN Sultan Syarif Kasim Riau memiliki struktur organisasi yang dirancang untuk mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi secara optimal, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Struktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organisasi ini dibentuk berdasarkan prinsip koordinasi, efektivitas, dan akuntabilitas guna mewujudkan tata kelola fakultas yang profesional dan berdaya saing.

**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN SUSKA Riau**



Sumber : FEIS Uin Suska Riau, 2025

Secara umum, struktur organisasi FEIS terdiri atas unsur pimpinan fakultas, unsur pelaksana akademik, unsur administrasi, serta unit-unit pendukung akademik. Berikut uraian masing-masing unsur pimpinan beserta tugasnya

- Ak : Dekan merupakan penanggung jawab tertinggi di tingkat fakultas yang memimpin fakultas secara keseluruhan. Tugas utama dekan adalah menetapkan kebijakan, visi, serta arah strategis fakultas, memastikan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi berjalan sesuai standar mutu, dan mengoordinasikan seluruh unsur di bawahnya. Dekan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga bertanggung jawab dalam menjalin kerja sama strategis baik di tingkat nasional maupun internasional guna memperkuat reputasi akademik fakultas.

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Dr. Nurlasera, S.E., M.Si : Bertugas mengoordinasikan seluruh kegiatan akademik di tingkat fakultas, termasuk pengelolaan kurikulum, peningkatan mutu pembelajaran, dan pengembangan inovasi akademik. Selain itu, wakil dekan bidang ini berperan dalam menyusun kebijakan strategis pengembangan lembaga.

3. Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak : Tanggung jawab utama wakil dekan bidang ini meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, serta perencanaan di lingkungan fakultas. Bertugas menyusun anggaran tahunan, mengawasi pelaksanaan administrasi keuangan, mengelola aset dan sarana prasarana, serta memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan sumber daya fakultas.

4. Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama Dr. Mustiqowati Ummul Fithriyyah, S.Pd., M.Si : Wakil dekan bidang ini memiliki tugas dalam pembinaan dan pengembangan mahasiswa, termasuk koordinasi kegiatan kemahasiswaan, organisasi, dan prestasi mahasiswa. Selain itu, bidang ini juga bertanggung jawab dalam menjalin serta mengembangkan kerja sama eksternal guna mendukung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penguatan kapasitas kelembagaan dan pengembangan jejaring akademik.

Kepala Bagian Tata Usaha Yanti Dasmiyarni, S.Kom., M.M : Kabag TU bertugas menyelenggarakan administrasi umum di tingkat fakultas, mengoordinasikan pelayanan akademik dan non-akademik, serta mengelola sistem informasi administrasi fakultas agar berjalan efektif dan efisien.

Kepala Subbagian Umum dan Keuangan Bukhri, BSc., S.Ag : Bertugas mengelola sarana dan prasarana fakultas, melaksanakan administrasi keuangan, serta memastikan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana fakultas.

7. Kepala Laboratorium Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Bank Mini Syariah Yessi Nesner, S.E., M.M : Bertanggung jawab memimpin dan mengelola kegiatan laboratorium BEI dan Bank Mini Syariah. Kepala laboratorium juga menyusun program kerja tahunan serta mengoordinasikan kegiatan pelatihan dan pengabdian masyarakat yang berkaitan dengan bidang keuangan.

Kepala Laboratorium Audit Akuntansi dan Komputer Dr. Jasmina Syafei, S.E., M.Ak., Ak, CA : Tugas utamanya meliputi pengelolaan operasional laboratorium, pengembangan modul dan bahan praktikum, serta penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi di bidang audit akuntansi dan teknologi. Kepala laboratorium juga bertanggung jawab



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyusun laporan kegiatan laboratorium secara berkala kepada pimpinan program studi dan fakultas.

Kepala Laboratorium Tax Center Sahwitri Triandani, S.E., M.Si : Bertanggung jawab memimpin Laboratorium Tax Center. Laboratorium ini berperan dalam memberikan edukasi, pelatihan, serta konsultasi perpajakan bagi mahasiswa dan masyarakat.

10. Kepala Laboratorium Policy and Governance Reform Dr. H. Jhon Afrizal, S.Hi., MA : Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan Laboratorium Policy and Governance Reform sebagai pusat pembelajaran, penelitian, dan advokasi kebijakan publik serta tata kelola pemerintahan. Kepala laboratorium bertugas mengoordinasikan kegiatan riset, pengabdian masyarakat, serta program akademik yang mendukung pengembangan kebijakan publik berbasis data dan prinsip good governance.

11. Kepala Laboratorium Kewirausahaan dan Inkubator Bisnis Pivit Septiary Chandra S.Sos., M.Si : Bertanggung jawab untuk memastikan laboratorium dan inkubator berfungsi sebagai katalisator untuk pengembangan ekonomi lokal dan menciptakan wirausaha yang tangguh dan berkelanjutan serta mengembangkan program untuk mendorong ekosistem kewirausaahn di kalangan mahasiswa.

4.4 Program Studi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS)

Program studi S1 Manajemen

Ketua : Susnningsih Muat, S.E., M.M, Ph.D



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekretaris : Fitri Hidayati, S.E., M.M

Program studi S1 Akuntansi

Ketua : Hesty Wulandari, S.E., M.Phil., M.Sc., Ak

Sekretaris : Zikri Aidilla Syarli, S.E., M.Ak

Program studi S1 Administrasi Negara

Ketua : Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si

Sekretaris : Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc.Sc

Program studi D3 Manajemen Perusahaan

Ketua : Henni Indrayani, S.E., M.M

Sekretaris : Fatimah Zuhra, S.Si., M.Stat

5. Program studi D3 Akuntansi

Ketua : Andri Novius, S.E., M.Si., Ak

Sekretaris : Aras Aira, S.E., M.Ak

6. Program studi D3 Administrasi Perpajakan

Ketua : Ferizal Rachmad, S.E, M.M

Sekretaris : Muslim, S.Sos, M.Si

4.5 Sejarah Program Studi S1 Manajemen

Program Studi S1 Manajemen merupakan salah satu program studi utama dalam Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS) UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Program studi ini memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten di bidang manajemen, berwawasan global, serta berlandaskan nilai-nilai keislaman. Keberadaan program studi ini tidak terlepas dari transformasi kelembagaan IAIN Sulthan Syarif Qasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru menjadi UIN Suska Riau dan pembukaan program-program studi umum sebagai bagian dari strategi pengembangan institusi.

Program Studi S1 Manajemen didirikan pada tahun 1997 berdasarkan Surat Keputusan Rektor IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru Nomor 136/R/1997 yang diterbitkan pada tanggal 27 Desember 1997. Pada masa awal pendiriannya, program studi ini masih berada di bawah Fakultas Syariah dan menjadi salah satu bentuk perluasan bidang kajian IAIN dalam menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan tinggi di bidang ekonomi dan manajemen.

Pada tahun akademik 2002/2003, seiring dengan restrukturisasi kelembagaan yang lebih besar, program-program studi umum yang sudah ada termasuk Manajemen diangkat menjadi bagian dari fakultas-fakultas baru yang berdiri sendiri. Dengan demikian, Program Studi Manajemen secara resmi menjadi salah satu program studi inti Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Sejak menjadi bagian dari fakultas mandiri, Program Studi S1 Manajemen terus mengalami pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan), serta pembenahan fasilitas pendukung proses pembelajaran. Pengembangan tersebut dilatarbelakangi oleh kebutuhan agar lulusan tidak hanya memiliki kompetensi teknis manajerial, tetapi juga mampu bersaing dalam konteks global, mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan memiliki nilai-nilai keislaman yang kuat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saat ini, kepemimpinan Program Studi S1 Manajemen dijabat oleh Susningsih Muat, SE, MM, PhD sebagai ketua program studi dan Fitri Hidayati, SE, MM sebagai sekretaris program studi. Di bawah kepemimpinan mereka, program studi berkomitmen untuk meningkatkan mutu akademik serta memperkuat kompetensi lulusan melalui berbagai program pengembangan, seperti magang profesional, pelatihan kewirausahaan, dan pengembangan soft skills bagi mahasiswa.

Selain itu, program studi S1 Manajemen juga aktif menjalin kerja sama dengan berbagai instansi pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan, baik di tingkat regional maupun nasional, dalam rangka memperluas jejaring akademik dan memperkuat relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri. Melalui langkah-langkah strategis tersebut, program studi Manajemen bertekad untuk menjadi pusat pendidikan unggulan yang mampu melahirkan lulusan berintegritas, profesional, dan berkontribusi nyata bagi pembangunan ekonomi berbasis nilai-nilai Islam di Indonesia.

4.6 Visi, Misi, dan Tujuan Program Studi S1 Manajemen

4.6.1 Visi Program Studi S1 Manajemen

“Terwujudnya Prodi S1 Manajemen sebagai Prodi yang gemilang dan terbilang dalam menghasilkan sarjana manajemen yang profesional serta mampu mengintegrasikan dan mengembangkan ilmu manajemen, nilai-nilai islam dan teknologi di kawasan Asia pada Tahun 2025.”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6.2 Misi Program Studi S1 Manajemen

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berbasis integrasi ilmu keislaman, manajemen dan teknologi untuk mewujudkan sumber daya manusia bidang ilmu manajemen yang bertaqwa, berjiwa kewirausahaan, dan profesional yang berdaya saing global.
2. Melaksanakan penelitian dan pengembangan ilmu manajemen dengan mengintegrasikan ilmu manajemen, nilai-nilai Islam, dan teknologi yang berdaya saing global.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat yang berbasis integrasi ilmu manajemen, nilai-nilai Islam, dan teknologi serta berkontribusi terhadap pembangunan yang berkelanjutan; serta berdaya saing global.
4. Menerapkan tata kelola yang baik (*good governance*) lembaga yang memfasilitasi integrasi keilmuan secara otonom, efektif, transparan dan akuntabel.

4.6.2 Tujuan Program Studi S1 Manajemen

1. Menghasilkan sumber daya insani manajemen yang bertaqwa, profesional, berjiwa kewirausahaan, inovatif dan berdaya saing;
2. Menghasilkan penelitian yang inovatif, *integrative* dan publikasi karya ilmiah yang berdaya saing dalam bidang manajemen;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Menghasilkan pengabdian masyarakat yang berkontribusi di bidang manajemen, nilai-nilai Islam dan teknologi serta pembangunan yang berkelanjutan; dan
4. Mewujudkan tata kelola yang baik (*good governance*) Prodi S1 Manajemen yang akuntabel, *transparansi*, *fairnes* dan *responsive*.

4.6.3 Sasaran Strategis Program Studi S1 Manajemen

1. Meningkatnya daya saing lulusan Program Studi S1 Manajemen baik di tingkat nasional dan Asia melalui integrasi keilmuan.
2. Meningkatnya kuantitas dan kualitas penelitian yang inovatif dan mengandung nilai-nilai integrasi serta menghasilkan publikasi penelitian di tingkat nasional dan internasional.
3. Meningkatnya hasil pengabdian kepada masyarakat dan memberikan kontribusi nyata dalam membangun masyarakat.
4. Terwujudnya tata kelola Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang baik dan adaptif dengan sistem dan teknologi.

4.7 Struktur Organisasi Program Studi S1 Manajemen

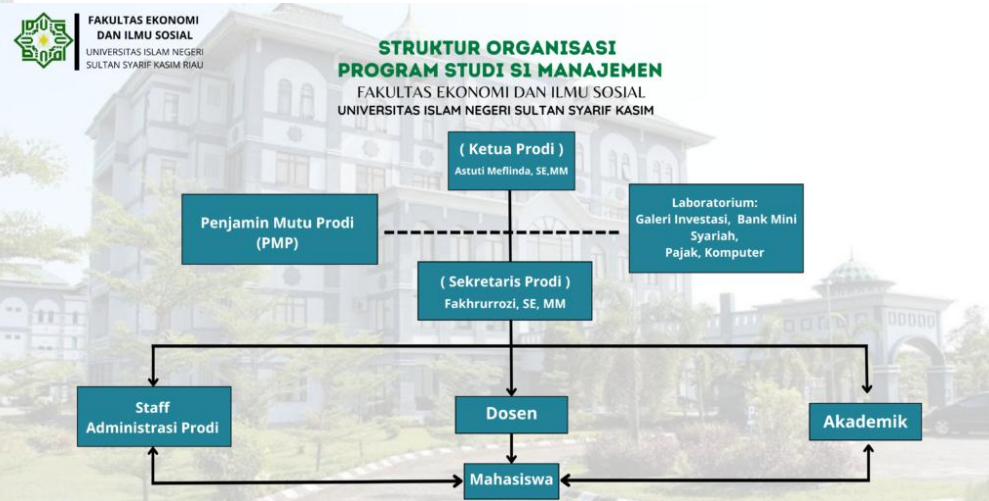
Program Studi S1 Manajemen FEIS UIN SUSKA Riau memiliki struktur organisasi yang dirancang untuk mendukung efektivitas pengelolaan akademik dan tata kelola institusi yang profesional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4. 2 : Struktur Organisasi Program Studi S1 Manajemen FEIS UIN SUSKA Riau



Sumber : FEIS Uin Suska Riau, 2025

Struktur ini terdiri atas unsur pimpinan, penjamin mutu, unit pendukung akademik, serta tenaga pendidik dan kependidikan yang berperan dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1. Ketua Program Studi Susningsih Muat, S.E., M.M., Ph.D : Memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola dan mengembangkan program studi sesuai dengan visi, misi, dan tujuan institusi. Ketua program studi berperan dalam mengkoordinasikan seluruh kegiatan akademik di tingkat prodi, menyusun serta melaksanakan program kerja tahunan, serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan proses pembelajaran agar tetap selaras dengan standar mutu pendidikan yang ditetapkan fakultas dan universitas.

Sekretaris Program Studi Fitri Hidayati, S.E., M.M : Bertugas membantu ketua program studi dalam pelaksanaan kegiatan administratif dan operasional harian. Sekretaris prodi berperan dalam mengatur jadwal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perkuliahan, mendokumentasikan kegiatan akademik, serta mengarsipkan dokumen penting seperti laporan kegiatan, surat-menyurat, dan hasil evaluasi akademik.

Penjamin Mutu Program Studi (PMP) : Berfungsi menyusun rencana strategis penjaminan mutu akademik serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kurikulum, proses pembelajaran, dan capaian pembelajaran.

Laboratorium Program Studi : Laboratorium ini berfungsi sebagai sarana bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh di kelas ke dalam kegiatan praktikum yang relevan dengan bidang manajemen dan bisnis. Laboratorium program studi meliputi berbagai unit seperti Galeri Investasi, Bank Mini Syariah (BMI), Tax Center, dan Laboratorium Komputer.

5. Staf Administrasi Program Studi: Memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administratif kepada dosen dan mahasiswa. Bertanggung jawab dalam pengelolaan dokumen perkuliahan, pengarsipan data akademik, serta membantu penyelenggaraan berbagai kegiatan akademik yang dilaksanakan oleh program studi.

Dosen : Dosen sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi bertugas melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen juga berperan sebagai pembimbing akademik dan pembimbing

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas akhir mahasiswa, menyusun perangkat pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar mahasiswa.

Mahasiswa : Mahasiswa merupakan bagian integral dari struktur akademik yang berperan sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran. Mahasiswa diharapkan mengikuti perkuliahan sesuai kurikulum yang berlaku, aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan serta pengembangan diri, dan menyelesaikan studi dengan memenuhi seluruh persyaratan akademik maupun administratif yang telah ditentukan.

8. **Akademik Fakultas :** Berperan dalam menyediakan layanan akademik dan mengelola data pendidikan, serta memastikan koordinasi yang baik antara program studi dengan fakultas. Unit ini juga bertanggung jawab dalam pengarsipan data akademik dan mendukung pelaksanaan kegiatan akademik di tingkat fakultas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan yang relevan berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan.

1. Motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Artinya, tingginya motivasi yang dimiliki mahasiswa belum tentu diikuti dengan meningkatnya kesiapan kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup untuk mendorong kesiapan kerja apabila tidak diikuti oleh dukungan faktor lain.
2. *Soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Hal ini berarti semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang mereka miliki. Dengan demikian, *soft skill* menjadi salah satu modal utama bagi mahasiswa untuk mampu menghadapi dinamika pekerjaan secara profesional.
- Efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasim Riau. Artinya, semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mahasiswa merupakan fondasi penting dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

4. Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Artinya, kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi antara Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri. Oleh karena itu, peningkatan ketiga variabel ini menjadi strategi penting bagi lembaga pendidikan dalam mencetak lulusan yang kompetitif dan siap terjun ke dunia kerja.

5. Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sementara sisanya (34,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* dan Efikasi Diri merupakan faktor dominan yang memengaruhi Kesiapan Kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen angkatan 2021 FEIS UIN SUSKA Riau, sedangkan Motivasi Kerja berperan sebagai pendorong awal namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung.



6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa akhir Program Studi S1 Manajemen angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak:

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa disarankan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah secara optimal dan memahami tuntutan industri saat ini. Mahasiswa disarankan tidak hanya memiliki motivasi untuk bekerja, tetapi mampu mengarahkan motivasi tersebut secara realistis melalui tindakan nyata, seperti disiplin, manajemen waktu, dan pengembangan *soft skill* serta efikasi diri, agar motivasi kerja benar-benar mendukung kesiapan kerja. Penguatan *soft skill* dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, kerja sama tim, dan kepemimpinan dengan aktif mengikuti kegiatan organisasi, seminar, pelatihan karier, serta program magang. Selain itu, mahasiswa disarankan untuk menumbuhkan efikasi diri yang kuat agar mampu menghadapi tantangan, beradaptasi, dan bersaing secara profesional di dunia kerja.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi universitas, khususnya Program Studi S1 Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, untuk memperkuat kurikulum berbasis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetensi yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja, penguasaan *soft skill*, dan efikasi diri mahasiswa. Integrasi ketiga aspek tersebut dapat dilakukan melalui pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), peningkatan kegiatan praktikum, serta pelatihan *soft skill* yang terstruktur, seperti komunikasi profesional, manajemen waktu, dan etika kerja. Selain itu, penguatan layanan bimbingan karier melalui asesmen minat dan bakat, perencanaan karier, serta pelatihan penulisan CV dan surat lamaran perlu dioptimalkan untuk menumbuhkan kepercayaan diri mahasiswa. Selanjutnya, FEIS UIN SUSKA Riau disarankan untuk memperluas kerja sama dengan pihak eksternal, seperti dunia usaha, instansi pemerintah, dan lembaga pelatihan profesional melalui program magang terstruktur dengan mengoptimalkan lama waktu magang, mentoring profesional, dan pelatihan bersertifikat guna memberikan pengalaman nyata yang relevan dan meningkatkan kesiapan kerja lulusan secara menyeluruh.

Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas cakupan populasi, tidak terbatas pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen FEIS UIN SUSKA Riau, tetapi juga melibatkan mahasiswa dari program studi lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain sebagai aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja, seperti *hard skill*, pengalaman

kerja, dan faktor pendukung lainnya. Penggunaan metode kualitatif atau *mixed methods* disarankan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor pembentuk kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dari perspektif universitas untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran institusi pendidikan melalui kebijakan, kurikulum, dan program pengembangan mahasiswa dalam membentuk kesiapan kerja dan meningkatkan kualitas lulusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Kementrian Agama RI.
- Achmad, R. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Gramedia Pustaka Utama.
- Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 13(1), 130–142. <https://doi.org/10.24903/je.v13i1.2703>
- Akka, F., & Alabay, G. G. (2023). Investigation of the Relations between Personal Values and Self-Efficacy Perceptions of Adolescents. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 11(1), 103–111. <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.11n.1p.103>
- Amelia, R., Imamah, F. N., Aprilia, R., & Alya, R. N. (2024). Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori Dan Implementasi Dalam Perspektif Islam. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(1), 1–20.
- Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, W. F. (2023). The Influence Of Student Engagement In Organizations, Soft Skills, and Hard Skills On Employment Readiness A Case Study On Social Science Students In Pekanbaru City. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 20(2).
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Assti, E. N., & Amri, M. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(01), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Excercise Of Control*. W. H. Freemand and Company.
- Bassett-Jones, N. (2023). Strategic Human Resource Management: A Systems Approach. In *Strategic Human Resource Management: A Systems Approach*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315630557>
- Bawazir, M. M. F. (2023). Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa FEB Unisbank. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- BPS Indonesia. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Indonesia. *Badan Pusat Statistik Indonesia*.
- BPS Indonesia. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025. *Badan Pusat Statistik Indonesia*.
- BPS Kota Pekanbaru. (2024). Statistik Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru 2024. *Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru*.
- BPS Provinsi Riau. (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Riau Agustus 2024. *Badan Pusat Statistik Provinsi Riau*.
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory - administrator's guide. In *Job Information Seeking and Training (JIST) Works* (pp. 1–16). <https://www.paradigmeducation.com/sites/default/files/facilitatorresources/assessments/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf>
- Chintya, M., Dewi, Sudarno, & Setyowibowo, F. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP UNS. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 980–986.
- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1083–1099. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Comstock, G. (2012). *A Philosophical Guide to the Responsible Conduct of Research*. Cambridge University Press.
- Dalyono. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., & Nurhayati, Y. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. CV Media Sains Indonesia.
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh *oft Skill, Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeirsitas Islam Riau Dimasa Pandemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Devi, Y. P., & Mugiarto, H. (2020). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Efikasi Diri Dalam Memecahkan Masalah Melalui Konseling Individual. *Journal of Guidance and Counseling*, 4(2).

FEIS Uin Suska Riau. *Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau*. (2025). <https://mgtfeis.uin-suska.ac.id/struktur-organisasi/>

FEIS Uin Suska Riau. *Struktur Organisasi Program Studi S1 Manajemen*. (2025). <https://mgtfeis.uin-suska.ac.id/struktur-organisasi/>

Feist, J., & J. Feist, G. (2009). *Theories of Personality* (7th Editio). cGraw–Hill Primis.

Fithiyanto, A. (2016). *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Dinamika Cipta.

Fotaleno Fahmy, & Batubara Setiawan Denny. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi . *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3119–3207.

Frahidayah, A. E., Murtini, W., & Susantiningrum. (2024). Pengaruh Pengalaman PKL, Kepercayaan Diri, dan Penguasaan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja. *Efisiensi:Kajian Ilmu Administrasi*, 21(1), 63–78.

Harthap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., & Ahmad, M. I. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Tahta Media Group.

Harwati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 1–15. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa>

Harini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., & Wijiharta. (2021). *Perilaku Organisasi*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness among Students in University. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Klaus, P., Rohman, J., & Hamaker, M. (2007). *The Hard Truth About Soft Skills Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner*. Harper Collins e-books.
- Kuswana, W. S. (2013). *Filsafat : pendidikan teknologi, vokasi dan kejuruan*. Alfabeta.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (Ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Norhanty Silvy, Ananta Putri Assyfa, Putri Augustia Viola, & Pangestoeti Wahjoe. (2025). Fenomena Resign Massal dan Pengangguran Terselubung di Kalangan Gen Z: Tinjauan Ekonomi Publik di Indonesia . *MASIP : Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 3(2), 205–2015.
- Norita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4).
- Nurbaity, & Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Panji, J. R., & Aditama, M. H. (2023). *Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill: Implementasi Ragam Keterampilan & Pelatihan Dasar dalam Pendidikan Non-Formal*. Deepublish Digital.
- Prodi S1 Manajemen FEIS Uin Suska Riau, *Berita Utama*, <https://mgtfeis.uin-suska.ac.id/category/berita-utama/>
- Purnomo, H. (2019). *Psikologi Pendidikan*. Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Purri, N. D., Widyastuti, I., & Esdhona, H. (2024). Pengaruh Soft skill dan Motivasi kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa IAK Setih Setio Muaro Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 8(2), 175–185.
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, 655(Icoebs), 273–279. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Raihan, M., & Nengsih, M. kurnia. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (StudiKomparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 19–28. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/5794>
- Redaksi. (2004, November 15). *Pengangguran Terselubung : Penyebab, Dampak, dan Contoh*. Invesnesia. <https://www.invesnesia.com/ekonomi/pengangguran-terselubung/>
- Setiawan, M. A. (2018). *Model Konseling Kelompok Teknik Problem Solving: Teori dan Praktik untuk Meningkatkan Self Efficacy Akademik*. Cv Budi Utama.
- Sharma, P. (2022). *Soft Skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success* (English Ed). BPB publications.
- Slameto. (2013). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Solih Noris, Fajriah, & Rahman Fadli. (2024). Kontribusi mahasiswa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. *Journal of Smart Education and Learning*, 1(1), 22–28.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). ALFABETA.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumar, W. T., & Razak, I. A. (2016). *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*. Deepublish Digital.
- Suniyarti, Armansya, Yani, A., & Mu'azamsyah, M. (2025). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 352–357.
- Syah, M. (2009). *Psikologi Belajar*. Rajawali Pers.
- Syifa, F. D., Wolor, C. W., & Adha, M. A. (2023). The Effect of Self Efficacy and Soft Skills on Work Readiness in Students of the Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta 2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 4(2), 29–38.
- Utami, Arfan, H. H., & Idris, M. (2023). Pengaruh Program Training , Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(3), 340–341.
- Uno, H. B. (2022). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 639–648. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

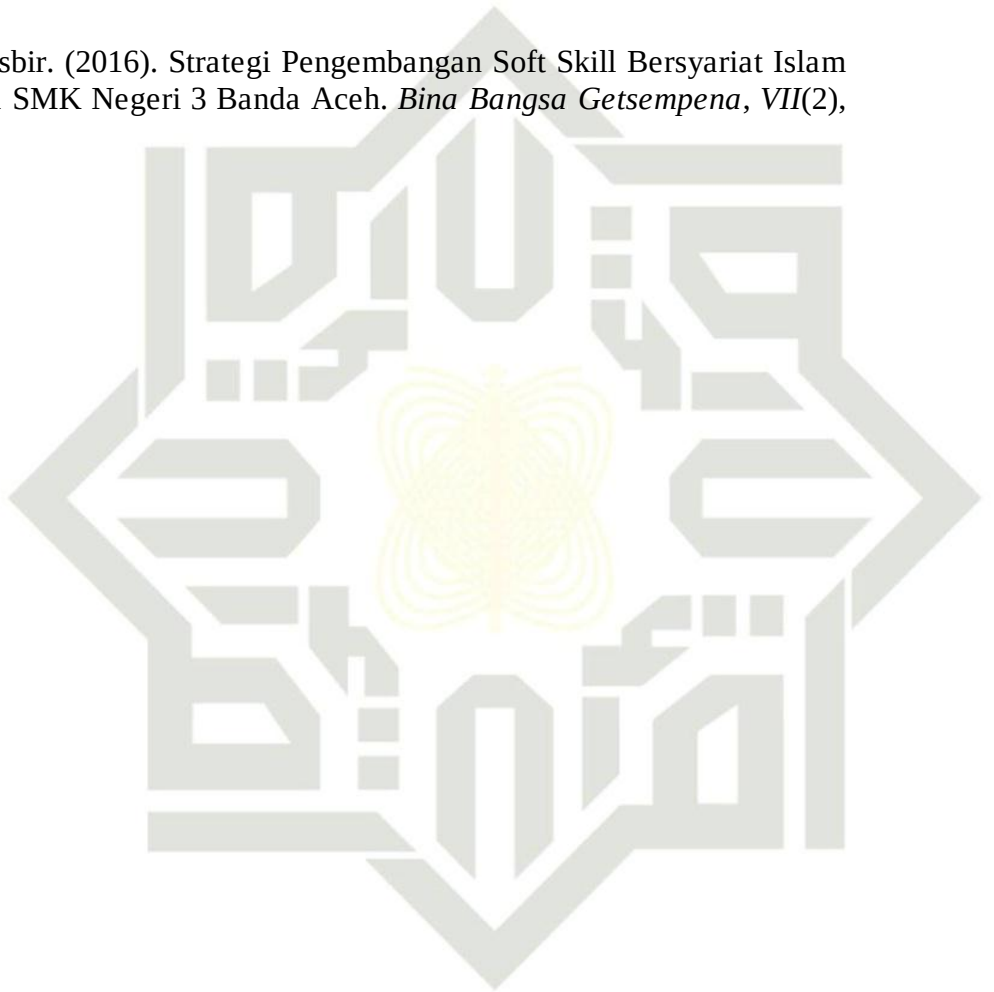
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.

Yuliani, I. (2021). *Motivasi Kerja Seorang Muslim Perspektif Al-Qur'an*. Institut PTIQ Jakarta.

Yusuf, A. M. (2010). *Kiat Sukses Dalam Karier*. Ghalia Indonesia.

Zahaini, & Musbir. (2016). Strategi Pengembangan Soft Skill Bersyariat Islam pada Siswa SMK Negeri 3 Banda Aceh. *Bina Bangsa Getsempena*, VII(2), 24–39.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Mahasiswa/i Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Raszwina Fadhillah, Mahasiswa program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.”** Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan mahasiswa/i akhir program studi S1 Manajemen Angkatan 2021 FEIS UIN Suska Riau yang masih aktif untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebar.

Atas Kesediaan, bantuan, dan kerjasama mahasiswa/i program studi S1 Manajemen Angkatan 2021 FEIS UIN Suska Riau, saya ucapkan terimakasih. Wa salamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh.

Hormat Saya,

Raszwina Fadhillah
12170124451



I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
3. Usia :
4. Jurusan/Prodi : S1 Manajemen
5. Angkatan : 2021
6. Apakah kamu mahasiswa/i aktif tingkat akhir program studi S1 Manajemen Angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau?
() Ya () Tidak

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban dan jawablah dengan sejujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan diri anda. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yaitu:

a. STS (Sangat Tidak Setuju)	: 1
b. TS (Tidak Setuju)	: 2
c. N (Netral)	: 3
d. S (Setuju)	: 4
e. SS (Sangat Setuju)	: 5
4. Terima kasih atas partisipasinya untuk mengisi kuisioner ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

III. KUESIONER

1. Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Keinginan dan minat memasuki dunia kerja						
1.	Saya ingin segera lulus dan mempraktikkan keterampilan saya didunia kerja.					
2.	Saya tertarik untuk mengeksplorasi berbagai peluang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan saya.					
3.	Saya sering mencari informasi lowongan pekerjaan					
Harapan dan cita-cita						
4.	Dengan bekerja saya berharap dapat membantu mencapai tujuan dan impian saya.					
5.	Dengan bekerja saya berharap bisa hidup lebih sejahtera.					
6.	Saya memiliki cita-cita yang jelas tentang karir masa depan saya.					
Desakan dan dorongan dari lingkungan						
7.	Saya merasa terdorong untuk mencapai tujuan saya karena dukungan dari keluarga dan teman-teman saya.					
8.	Setelah lulus saya memilih bekerja karena desakan ekonomi keluarga.					
9.	Saya terinspirasi untuk berkarier dari orang-orang sukses di sekitar saya.					
Kebutuhan Fisiologi						
10.	Saya termotivasi untuk segera bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan makan dan minum sehari-hari.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
11.	Saya ingin bekerja karena merasa perlu memiliki tempat tinggal yang layak di masa depan.					
12.	Saya merasa perlu bekerja agar mampu membeli pakaian serta dapat menjaga kondisi fisik dan kesehatan saya.					
13.	Saya ingin bekerja agar dapat hidup mandiri secara finansial dan tidak bergantung pada orang lain dalam memenuhi kebutuhan dasar.					
14.	Saya ingin memiliki pekerjaan tetap untuk menjamin kelangsungan hidup sehari-hari.					
Penghormatan atas diri						
15.	Saya akan merasa bangga jika berhasil memperoleh pekerjaan setelah lulus.					
16.	Saya merasa lebih bernilai jika bekerja daripada menganggur.					
17.	Saya merasa harga diri saya akan meningkat jika saya mandiri secara finansial.					
18.	Saya ingin bekerja agar kualitas dan potensi diri saya diakui oleh orang lain.					
19.	Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin membuktikan bahwa saya mampu bersaing dengan orang lain.					

Soft Skill (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik.					

Kemampuan Komunikasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
2.	Saya mampu mendengarkan, memahami, dan menanggapi pertanyaan lawan bicara dengan baik.					
3.	Saya mampu mengendalikan nada suara dan pilihan kata yang akan diucapkan sesuai dengan hal yang ingin saya sampaikan ke lawan bicara.					
Kecerdasan Emosional						
4.	Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan tinggi.					
5.	Saya mampu mengenali dan memahami perasaan orang lain di sekitar saya.					
6.	Saya tidak mudah terbawa emosi ketika menghadapi konflik.					
7.	Saya dapat mengatasi rasa frustrasi dengan cara yang sehat dan produktif.					
Kemampuan Berfikir dan Menyelesaikan Masalah						
8.	Saya mampu mengidentifikasi masalah dengan jelas sebelum mencari solusinya.					
9.	Saya terbiasa menganalisis suatu permasalahan dari berbagai sudut pandang.					
10.	Saya mampu membuat keputusan dengan cepat dan tepat.					
11.	Saya mampu mengembangkan solusi inovatif dari ide yang sudah ada.					
12.	Saya mampu menilai kelebihan dan kekurangan dari setiap alternatif solusi.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Etika						
13.	Saya selalu berusaha bersikap jujur dalam setiap tugas yang saya lakukan.					
14.	Saya berusaha menepati janji dan tanggung jawab yang telah saya ambil.					
15.	Saya menghormati aturan dan norma yang berlaku dilingkungan.					
16.	Saya menghargai perbedaan pendapat dalam bekerja sama dengan orang lain.					
17.	Saya selalu berusaha menjaga sikap sopan santun dalam berkomunikasi dengan orang lain.					
18.	Saya menghindari tindakan yang merugikan orang lain demi kepentingan pribadi.					
Keterampilan Kepemimpinan						
19.	Saya mampu mengarahkan kelompok agar bekerja dengan baik.					
20.	Saya mampu memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.					
21.	Saya dapat membagi tugas dengan adil dalam kelompok.					
22.	Saya berani mengambil keputusan penting ketika memimpin suatu kelompok.					
23.	Saya bisa menjadi teladan bagi anggota kelompok melalui sikap dan tindakan saya.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Efikasi Diri (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi Tingkat (Level)						
1.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas-tugas yang mudah.					
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan sedang.					
3.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.					
4.	Saya yakin dapat menghadapi masalah yang kompleks.					
5.	Saya cenderung menghindari hal-hal yang terlihat sulit.					
6.	Saya yakin dapat menghadapi ujian atau seleksi kerja yang menantang di masa depan.					
Dimensi Kekuatan (Strength)						
7.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki.					
8.	Saya yakin mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.					
9.	Saya yakin dapat berusaha dengan keras, gigih, dan tekun dalam menyelesaikan tugas.					
10.	Saya tetap yakin bisa berhasil meski menghadapi kegagalan sebelumnya.					
11.	Saya mampu menjaga keyakinan diri meskipun ada keraguan dari orang lain.					
12.	Saya mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Dimensi Umum (<i>Generality</i>)						
14.	Saya yakin siap dan mampu menghadapi berbagai tantangan kerja di masa depan.					
15.	Saya yakin bisa mengatasi tugas diluar bidang keahlian utama saya.					
16.	Saya yakin mampu menyelesaikan berbagai jenis tugas.					
17.	Saya yakin dapat mengaplikasikan pengalaman saya dalam situasi baru.					
18.	Saya yakin kemampuan saya dapat digunakan dalam berbagai kondisi kerja di masa depan.					

4. Kesiapan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif						
1.	Saya berpikir secara logis dan obyektif dalam mengambil keputusan.					
2.	Saya mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan.					
3.	Saya mampu memisahkan antara fakta dan opini ketika menghadapi suatu persoalan.					
4.	Saya dapat menilai suatu situasi secara objektif tanpa dipengaruhi kepentingan pribadi.					
5.	Saya lebih mengutamakan logika daripada emosi dalam membuat keputusan penting.					
6.	Saya belajar dari pengalaman orang lain untuk mengambil keputusan yang tepat.					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Memiliki sikap kritis						
7.	Saya memiliki rasa keingintahuan yang tinggi.					
8.	Saya mempertimbangkan setiap keputusan yang akan diambil jika melibatkan kepentingan banyak orang.					
9.	Saya berani mengemukakan pendapat jika ada hal yang kurang tepat.					
10.	Saya terbiasa menganalisis informasi sebelum menerimanya.					
Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual						
11.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
12.	Saya bersedia menerima tugas yang sulit.					
13.	Saya tidak mudah menyalahkan orang lain jika ada kesalahan.					
14.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.					
15.	Saya bersedia menanggung risiko dari keputusan yang saya buat.					
16.	Saya mampu bekerja secara mandiri dan dapat diandalkan.					
17.	Saya tidak mudah menghindar ketika diberi tanggung jawab.					
Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan						
18.	Saya memiliki sikap supel dan mudah bergaul dengan orang lain.					
19.	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial yang berbeda.					
20.	Saya tidak mengalami kesulitan ketika menghadapi perubahan situasi.					

State Islamic University of Sultan Syarif

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
21.	Saya terbuka untuk menerima pemikiran yang berbeda dari orang lain.					
22.	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru.					
23.	Saya dapat belajar keterampilan baru dengan cepat ketika dibutuhkan.					
Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya						
24.	Saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri.					
25.	Saya secara aktif mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang keahlian saya melalui berbagai media.					
26.	Saya terbuka terhadap kritik dan saran untuk berkembang.					
27.	Saya selalu mencari peluang untuk mengembangkan diri.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

MOTIVASI KERJA (X1)																				
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	77
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	89
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	86
6	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	84
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	87
8	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
9	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	82
10	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	78
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	86
13	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	68
14	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	81
15	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	86
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	86
19	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	83
20	5	4	4	4	4	3	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	81
21	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85
22	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	87
23	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	83

UIN SUSKA RIAU

MOTIVASI KERJA (X1)																				
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
25	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	83
26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	91
27	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	86
28	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	85
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	84
30	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	75
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	91
32	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	75
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	91
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	90
35	5	5	5	4	4	4	3	3	5	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	79
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
37	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	82
38	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	82
39	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	77
42	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
43	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	80
44	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	78
45	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	74
46	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	67
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95

UIN SUSKA RIAU

MOTIVASI KERJA (X1)																				
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
48	5	5	5	5	3	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	82
49	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	79
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
52	5	3	5	5	5	2	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	80
53	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	70
54	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	81
57	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	90
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	70
62	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	77
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	82
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
66	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	76
67	5	4	4	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	83
68	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	87
69	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	75
70	4	4	4	4	3	4	5	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	72
71	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	82

MOTIVASI KERJA (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
72	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	81
73	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	86
74	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
75	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	85

52	5	5	2	3	5	4	5	2	2	5	3	5	5	5	5	4	5
53	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
54	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
55	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5
57	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4
60	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
61	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
62	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3

SOFT SKILL (X2)																		
No	X2.1	X2.2	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.19	X2.20
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	4	5	3	4
72	4	2	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
73	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
74	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4
75	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SOFT SKILL (X2)								
No	X2.16	X2.17	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL
1	4	4	4	3	4	4	4	88
2	4	4	4	4	4	4	4	94
3	4	5	5	4	5	4	5	98
4	4	4	4	3	3	3	3	80
5	5	5	3	3	3	2	2	93
6	4	5	4	4	5	5	4	103
7	4	4	4	4	4	4	4	93
8	4	5	5	5	5	5	5	109
9	4	4	4	4	4	4	4	92
10	4	4	3	3	4	5	5	90
11	4	4	4	4	4	4	4	94
12	5	3	4	4	4	5	3	89
13	3	4	4	4	4	4	4	85
14	5	5	4	4	4	3	3	95
15	4	4	4	3	4	4	3	85
16	4	4	5	4	4	5	4	98
17	4	4	4	4	4	4	4	92
18	4	5	4	5	5	4	5	105
19	4	4	4	4	4	4	5	89
20	4	4	4	4	4	3	3	83
21	5	4	3	3	4	4	4	88
22	5	5	5	5	5	5	5	115
23	4	4	4	4	4	4	4	93
24	5	5	5	5	5	5	5	115
25	4	5	5	4	4	5	5	102
26	5	5	3	3	4	4	4	89
27	5	5	4	3	4	4	5	99
28	4	4	4	5	5	4	4	108
29	4	4	3	3	3	3	4	84
30	3	4	4	4	4	4	4	83
31	5	5	5	3	5	5	5	99
32	5	3	5	3	4	5	3	92
33	5	5	4	4	4	4	4	97
34	4	4	3	3	4	3	3	80
35	4	4	4	4	4	3	3	87
36	4	4	4	4	4	4	4	92
37	4	4	4	4	5	5	5	102
38	4	5	5	3	5	4	5	102
39	5	5	5	5	5	4	4	104
40	5	5	5	5	5	5	5	110



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SOFT SKILL (X2)								
No	X2.16	X2.17	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL
41	4	4	4	4	4	4	4	92
42	4	4	4	4	4	4	4	92
43	5	4	3	2	3	4	4	88
44	4	4	3	3	3	3	3	76
45	4	5	4	3	4	4	4	92
46	4	4	4	4	4	4	4	92
47	4	4	4	4	4	4	4	92
48	5	5	4	3	4	4	4	95
49	5	5	5	3	4	4	3	91
50	5	5	5	5	5	5	5	115
51	4	4	4	4	5	5	5	95
52	5	5	4	5	5	5	5	97
53	4	4	3	3	3	3	3	74
54	4	4	4	4	4	4	4	97
55	4	4	4	3	3	4	4	83
56	3	4	4	5	4	5	5	102
57	4	3	4	4	4	4	4	86
58	4	4	4	4	4	4	4	92
59	4	5	4	4	3	5	5	99
60	4	5	5	4	4	4	4	101
61	3	3	4	4	4	3	4	79
62	4	4	3	3	3	3	3	77
63	4	4	4	4	4	4	4	92
64	5	5	3	5	3	4	4	82
65	4	4	4	4	4	4	4	92
66	4	4	4	4	4	3	3	89
67	4	4	4	4	4	4	4	99
68	4	4	4	4	4	4	4	96
69	4	4	4	4	4	4	4	93
70	4	5	3	4	3	3	3	85
71	4	5	3	4	4	4	4	92
72	4	4	3	4	2	2	3	84
73	5	5	4	4	4	4	4	106
74	4	4	3	4	4	4	3	87
75	4	4	3	4	4	4	3	79

	EFIKASI DIRI (X3)																		
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	TOTAL
1	4		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	68
2	3		3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	60
3	5		4	1	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	4	5	4	5	75
4	4		3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	65
5	3		3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	62
6	5		4	1	4	4	3	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	74
7	4		4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
8	4		5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
9	4		4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
10	3		4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	74
11	4		4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
12	5		4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	1	4	4	4	3	3	67
13	3		3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	61
14	5		3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	67
15	4		5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	71
16	5		5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	72
17	4		4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
18	3		4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	67
19	4		4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	64
20	5		4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74
21	4		4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
22	5		5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	84
23	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	5		5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	82

EFIKASI DIRI (X3)																			
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	TOTAL
25	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	77
26	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	66
27	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	76
28	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	68
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
30	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70
31	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	74
32	3	4	4	3	1	3	4	5	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	65
33	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77
34	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	5	5	5	4	4	68
35	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	65
36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	74
38	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	3	4	68
39	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80
40	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	83
41	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	81
42	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
43	5	4	4	4	2	5	5	4	4	3	1	4	3	4	2	3	5	4	66
44	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	58
45	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
47	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
48	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	82

EFIKASI DIRI (X3)																			
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	TOTAL
49	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	82
50	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	83
51	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	72
52	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	75
53	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	57
54	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
55	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	59
56	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	69
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	68
58	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68
59	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	5	79
60	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	69
61	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	65
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	54
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
64	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	58
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
67	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	78
68	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
69	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
70	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	60
71	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	64
72	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	67

UIN SUSKA RIAU

KESIAPAN KERJA (Y)																					
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
20	4	5	5	2	2	2	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	2	3
21	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
27	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
28	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3
31	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
34	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
38	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
39	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

KESIAPAN KERJA (Y)																					
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4
44	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5
50	4	2	2	2	3	4	3	1	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5
53	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	5
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	2	3	3	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
61	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
62	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4

KESIAPAN KERJA (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
67	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
71	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4
72	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5
73	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KESIAPAN KERJA (Y)								
No	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	TOTAL
1	4	3	3	4	3	4	4	105
2	4	4	4	4	3	4	3	95
3	5	5	4	5	4	5	4	124
4	4	4	4	4	3	4	4	100
5	4	4	4	4	4	4	3	103
6	4	4	4	4	4	5	5	119
7	4	4	4	4	4	5	4	115
8	5	5	5	5	5	5	5	132
9	4	4	4	4	4	4	4	108
10	4	4	5	4	5	4	5	108
11	4	4	4	4	4	4	4	108
12	5	5	5	5	4	4	4	108
13	4	3	3	4	3	4	3	96
14	4	4	4	4	4	4	4	111
15	4	3	4	3	4	4	4	105
16	4	4	5	5	4	4	5	121
17	4	4	4	4	4	4	4	108
18	4	4	4	4	4	4	4	110
19	4	5	4	5	4	4	4	109
20	3	2	2	5	3	4	4	97
21	5	4	4	4	4	5	4	111
22	5	5	5	5	5	5	5	135
23	4	4	4	4	4	4	4	106
24	5	5	5	5	5	5	5	135
25	4	5	4	5	4	4	5	120
26	4	4	4	4	4	4	4	105
27	4	5	5	5	5	4	5	124
28	5	4	5	4	5	5	4	123
29	4	4	4	4	4	4	4	108
30	3	3	3	3	3	4	4	91
31	4	4	4	4	4	4	4	113
32	5	3	4	5	3	4	5	108
33	4	4	4	4	4	4	4	110
34	4	4	4	4	3	4	4	103
35	4	3	2	5	3	4	5	102
36	4	4	4	4	4	4	4	108
37	4	4	4	5	5	5	4	118
38	4	5	4	5	3	5	3	115
39	5	4	5	5	5	5	5	124
40	5	5	5	5	5	5	4	132

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KESIAPAN KERJA (Y)								
No	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	TOTAL
41	4	5	4	5	4	5	4	121
42	4	4	4	4	4	4	4	108
43	4	4	4	4	4	4	4	104
44	3	3	3	3	3	3	4	88
45	4	5	4	4	4	4	4	109
46	4	4	4	4	4	4	4	107
47	5	5	5	5	5	5	5	135
48	5	5	5	5	5	5	5	126
49	5	5	5	5	5	5	5	129
50	5	5	5	5	5	5	5	115
51	4	4	4	4	4	4	4	108
52	5	4	5	5	5	3	5	120
53	4	3	3	4	4	4	4	101
54	5	5	4	4	4	4	4	111
55	5	4	3	5	4	4	4	107
56	4	4	4	4	4	4	4	106
57	4	4	4	4	4	4	4	110
58	4	4	4	4	4	4	4	108
59	4	5	5	5	5	5	5	117
60	4	4	4	4	4	4	5	107
61	4	4	4	4	4	4	5	99
62	4	4	3	3	3	4	4	97
63	4	4	4	4	4	4	4	108
64	4	4	2	3	3	4	3	87
65	4	4	4	4	4	4	4	106
66	4	3	4	4	4	4	4	107
67	5	5	5	5	4	5	5	126
68	5	4	4	5	5	4	4	117
69	4	4	4	4	4	4	4	109
70	4	3	3	4	4	4	4	103
71	4	4	2	4	4	4	5	101
72	5	4	4	5	4	4	5	115
73	5	4	4	5	4	5	4	127
74	5	4	4	5	4	4	5	118
75	4	4	3	4	4	5	4	108



Lampiran 3 : Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	10	13.3	13.3	13.3
	22	49	65.3	65.3	78.7
	23	15	20.0	20.0	98.7
	24	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Konsentrasi

Konsentrasi		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajemen Keuangan	13	17.3	17.3	17.3
	Manajemen Pemasaran	29	38.7	38.7	56.0
	Manajemen Sumber Daya Manusia	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

a. Motivasi Kerja (X1)

		Correlations													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
X1.1	Pearson Correlation	1	.393***	.290*	.554***	.421***	.255*	.434***	.138	.240*	.183	.329**	.238*	.472***	.367**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.012	<.001	<.001	.027	<.001	.238	.038	.115	.004	.040	<.001	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.393***	1	.257*	.307**	.315**	.532***	.303**	.133	.346**	.182	.255*	.228*	.232*	.101
	Sig. (2-tailed)	.001		.026	.007	.006	<.001	.008	.254	.002	.117	.027	.049	.046	.387
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.290*	.257*	1	.290*	.241*	.116	.082	.393***	.186	.051	.125	.159	-.033	.058
	Sig. (2-tailed)	.012	.026		.012	.037	.321	.483	<.001	.110	.664	.285	.172	.779	.618
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.554***	.307**	.290*	1	.460***	.290*	.434***	.063	.272*	.216	.493***	.382***	.391***	.226
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.012		<.001	.011	<.001	.589	.018	.063	<.001	<.001	<.001	.051
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	.421***	.315**	.241*	.460***	1	.289*	.502***	.218	.178	.348**	.577***	.416***	.385***	.379***

		Correlations													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.037	<.001		.012	<.001	.060	.126	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson Correlation	.555*	.532***	.116	.290*	.289*	1	.385***	.089	.533***	.023	.302**	.169	.091	.137
	Sig. (2-tailed)	.027	<.001	.321	.011	.012		<.001	.449	<.001	.847	.009	.148	.437	.241
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.7	Pearson Correlation	.404***	.303**	.082	.434***	.502***	.385***	1	.036	.162	.336**	.435***	.356**	.305**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.483	<.001	<.001	<.001		.761	.164	.003	<.001	.002	.008	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson Correlation	.138	.133	.393***	.063	.218	.089	.036	1	.170	.262*	.148	.135	.028	.105
	Sig. (2-tailed)	.38	.254	<.001	.589	.060	.449	.761		.145	.023	.207	.250	.808	.368
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	.140*	.346**	.186	.272*	.178	.533***	.162	.170	1	-.076	.025	.241*	.097	.078
	Sig. (2-tailed)	.38	.002	.110	.018	.126	<.001	.164	.145		.516	.830	.037	.406	.506
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	.183	.182	.051	.216	.348**	.023	.336**	.262*	-.076	1	.460***	.472***	.176	.327**
	Sig. (2-tailed)	.115	.117	.664	.063	.002	.847	.003	.023	.516		<.001	<.001	.132	.004

		Correlations													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.11	Pearson Correlation	.29**	.255*	.125	.493***	.577***	.302**	.435***	.148	.025	.460***	1	.555***	.545***	.423***
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.285	<.001	<.001	.009	<.001	.207	.830	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.12	Pearson Correlation	.238*	.228*	.159	.382***	.416***	.169	.356**	.135	.241*	.472***	.555***	1	.357**	.443***
	Sig. (2-tailed)	.040	.049	.172	<.001	<.001	.148	.002	.250	.037	<.001	<.001		.002	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.13	Pearson Correlation	.72***	.232*	-.033	.391***	.385***	.091	.305**	.028	.097	.176	.545***	.357**	1	.515***
	Sig. (2-tailed)	.001	.046	.779	<.001	<.001	.437	.008	.808	.406	.132	<.001	.002		<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.14	Pearson Correlation	.67**	.101	.058	.226	.379***	.137	.369**	.105	.078	.327**	.423***	.443***	.515***	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.387	.618	.051	<.001	.241	.001	.368	.506	.004	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.15	Pearson Correlation	.151	.138	.157	.229*	.288*	.209	.329**	-.017	.107	.170	.372**	.442***	.430***	.614***
	Sig. (2-tailed)	.196	.237	.180	.048	.012	.072	.004	.883	.361	.144	.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
X1.16	Pearson	.340**	.193	-.057	.251*	.374**	.124	.247*	-.053	.263*	.130	.314**	.299**	.516**	.517**

		Correlation												*	*	
		Sign. (2-tailed)	.003	.098	.625	.030	<.001	.290	.032	.652	.023	.267	.006	.009	<.001	<.001
		N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.17		Pearson Correlation	.279*	.229*	.158	.430**	.405**	.311**	.072	.095	.373**	.018	.337**	.339**	.436**	.279*
		Sign. (2-tailed)	.015	.048	.176	<.001	<.001	.007	.538	.417	<.001	.878	.003	.003	<.001	.015
		N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.18		Pearson Correlation	.081	.190	.175	.115	.368**	.243*	.001	.218	.271*	.205	.369**	.255*	.268*	.325**
		Sign. (2-tailed)	.490	.102	.132	.328	.001	.036	.992	.060	.019	.078	.001	.027	.020	.004
		N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.19		Pearson Correlation	.216	.490**	.018	.246*	.464**	.453**	.259*	-.052	.359**	.243*	.269*	.230*	.290*	.134
		Sign. (2-tailed)	.063	<.001	.876	.034	<.001	<.001	.025	.661	.002	.035	.020	.047	.012	.253
		N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL		Pearson Correlation	.585**	.546**	.376**	.605**	.717**	.528**	.556**	.381**	.475**	.465**	.676**	.629**	.581**	.589**
		Sign. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

***. Correlation at 0.001 (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Tabel Lanjutan : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.151	.340**	.279*	.081	.216	.585***
	Sig. (2-tailed)	.196	.003	.015	.490	.063	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.138	.193	.229*	.190	.490***	.546***
	Sig. (2-tailed)	.237	.098	.048	.102	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.157	-.057	.158	.175	.018	.376***
	Sig. (2-tailed)	.180	.625	.176	.132	.876	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.229*	.251*	.430***	.115	.246*	.605***
	Sig. (2-tailed)	.048	.030	<.001	.328	.034	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	.288*	.374***	.405***	.368**	.464***	.717***
	Sig. (2-tailed)	.012	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson Correlation	.209	.124	.311**	.243*	.453***	.528***
	Sig. (2-tailed)	.072	.290	.007	.036	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.7	Pearson Correlation	.329**	.247*	.072	.001	.259*	.556***
	Sig. (2-tailed)	.004	.032	.538	.992	.025	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson Correlation	-.017	-.053	.095	.218	-.052	.381***
	Sig. (2-tailed)	.883	.652	.417	.060	.661	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	.107	.263*	.373***	.271*	.359**	.475***
	Sig. (2-tailed)	.361	.023	<.001	.019	.002	<.001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations					
		X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
	N	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	.170	.130	.018	.205	.243*	.465***
	Sig. (2-tailed)	.144	.267	.878	.078	.035	<.001
X1.11	Pearson Correlation	.372**	.314**	.337**	.369**	.269*	.676***
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.003	.001	.020	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.12	Pearson Correlation	.442***	.299**	.339**	.255*	.230*	.629***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.003	.027	.047	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.13	Pearson Correlation	.430***	.516***	.436***	.268*	.290*	.581***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.020	.012	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.14	Pearson Correlation	.614***	.517***	.279*	.325**	.134	.589***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.015	.004	.253	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.15	Pearson Correlation	1	.336**	.438***	.255*	.197	.529***
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	.028	.091	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.16	Pearson Correlation	.336**	1	.552***	.420***	.429***	.554***
	Sig. (2-tailed)	.003		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.17	Pearson Correlation	.438***	.552***	1	.442***	.472***	.616***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75
X1.18	Pearson Correlation	.255*	.420***	.442***	1	.373***	.540***
	Sig. (2-tailed)	.028	<.001	<.001		<.001	<.001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Correlations							
		X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	TOTAL
	N	75	75	75	75	75	75
X1.15	Pearson Correlation	.197	.429***	.472***	.373***	1	.569***
	Sig. (2-tailed)	.091	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.529***	.554***	.616***	.540***	.569***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. *Soft Skill* (X₂)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
X2.1	Pearson Correlation	1	.546***	.239*	.373***	.288*	.224	.317**	.526***	.361**	.313**	.454***	.500***	-.055
	Sig. (2-tailed)		.001	.039	<.001	.012	.053	.006	<.001	.001	.006	<.001	<.001	.638
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation		1	.446***	.160	.226	.271*	.415***	.456***	.380***	.413***	.327**	.388***	-.038
	Sig. (2-tailed)			<.001	.171	.052	.019	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	.744
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation			1	.322**	.530***	.328**	.383***	.285*	.406***	.511***	.453***	.303**	.335**
	Sig. (2-tailed)				.005	<.001	.004	<.001	.013	<.001	<.001	<.001	.008	.003
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation				1	.422***	.476***	.361**	.281*	.382***	.263*	.330**	.421***	.115
	Sig. (2-tailed)					<.001	<.001	.001	.014	<.001	.023	.004	<.001	.328
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation					1	.412***	.582***	.518***	.414***	.499***	.524***	.378***	.372**
	Sig. (2-tailed)						<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pearson Correlation						1	.468***	.366**	.314**	.486***	.427***	.313**	.160

[illegible]

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
X2.1 2	Pearson Correlation	.500**	.388**	.303*	.421**	.378**	.313*	.521**	.438**	.393**	.525**	.523**	1	.186
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.008	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.111
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.1 3	Pearson Correlation	-.055	-.038	.335*	.115	.372**	.160	.354**	.111	.139	.146	.248*	.186	1
	Sig. (2-tailed)	.638	.744	.003	.328	.001	.171	.002	.342	.236	.212	.032	.111	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.1 4	Pearson Correlation	.098	.200	.176	.164	.278*	.078	.356**	.099	.238*	.044	.175	.267*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.401	.085	.130	.159	.016	.505	.002	.400	.040	.710	.132	.021	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.1 5	Pearson Correlation	.075	.107	.052	.124	.236*	.055	.279*	.086	.252*	-.079	.021	.201	.453**
	Sig. (2-tailed)	.522	.362	.658	.290	.041	.641	.016	.464	.029	.502	.857	.084	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.1 6	Pearson Correlation	-.037	.094	.153	.146	.069	.088	.271*	.031	.165	.074	.083	.385**	.337**
	Sig. (2-tailed)	.756	.424	.191	.211	.559	.455	.019	.789	.158	.530	.478	<.001	.003
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.1 7	Pearson Correlation	.210	.260*	.163	.324**	.311**	.175	.260*	.349**	.334**	.107	.161	.371**	.289*

[illegible]

Corre la tions												
		X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL
X2.3	Pe arson Corre la tion	.076	.052	.153	.163	.167	.339**	.219	.272*	.191	.269*	.569***
	Sig (2- ta il) A	.130	.658	.191	.162	.152	.003	.058	.018	.101	.020	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pe arson Corre la tion	.164	.124	.146	.324**	.156	.248*	.399***	.381***	.341**	.384***	.569***
	Sig (2- ta il) A	.159	.290	.211	.005	.182	.032	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pe arson Corre la tion	.278*	.236*	.069	.311**	.252*	.474***	.243*	.378***	.289*	.414***	.685***
	Sig (2- ta il) A	.016	.041	.559	.007	.029	<.001	.036	<.001	.012	<.001	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pe arson Corre la tion	.078	.055	.088	.175	.338**	.488***	.325**	.454***	.404***	.271*	.604***
	Sig (2- ta il) A	.505	.641	.455	.133	.003	<.001	.004	<.001	<.001	.019	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.7	Pe arson Corre la tion	.356**	.279*	.271*	.260*	.337**	.592***	.297**	.487***	.552***	.489***	.750***
	Sig (2- ta il) A	.002	.016	.019	.024	.003	<.001	.010	<.001	<.001	<.001	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.8	Pe arson Corre la tion	.099	.086	.031	.349**	.399***	.455***	.504***	.400***	.414***	.507***	.700***
	Sig (2- ta il) A	.400	.464	.789	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

		Correlations										
		X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.9	Pearson Correlation	.238*	.252*	.165	.334**	.448***	.218	.403***	.207	.161	.215	.587***
	Sig. (2-tailed)	.040	.029	.158	.003	<.001	.060	<.001	.075	.167	.064	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.10	Pearson Correlation	.044	-.079	.074	.107	.030	.533***	.281*	.489***	.550***	.474***	.663***
	Sig. (2-tailed)	.710	.502	.530	.359	.796	<.001	.015	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.11	Pearson Correlation	.175	.021	.083	.161	.211	.395***	.439***	.451***	.344**	.407***	.684***
	Sig. (2-tailed)	.132	.857	.478	.167	.070	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.12	Pearson Correlation	.267*	.201	.385***	.371**	.311**	.450***	.381***	.392***	.439***	.481***	.709***
	Sig. (2-tailed)	.021	.084	<.001	.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.13	Pearson Correlation	.537***	.453***	.337**	.289*	.284*	.096	-.095	.218	.114	.011	.374***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.012	.014	.414	.416	.061	.332	.923	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2.14	Pearson Correlation	1	.543***	.487***	.483***	.528***	.187	-.020	.380***	.081	.126	.451***

Corre la tions												
		X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL
	Sig (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.107	.866	<.001	.490	.281	<.001
	Pe arson Correlation	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
X2.15	Pe arson Correlation	.543***	1	.455***	.607***	.438***	.103	.218	.198	.089	.111	.381***
	Sig (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.377	.061	.089	.448	.342	<.001
	Pe arson Correlation	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
X2.16	Pe arson Correlation	.487***	.455***	1	.455***	.414***	.138	-.063	.144	.173	.008	.342**
	Sig (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.238	.591	.218	.137	.949	.003
	Pe arson Correlation	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
X2.17	Pe arson Correlation	.483***	.607***	.455***	1	.503***	.247*	.190	.276*	.158	.337**	.533***
	Sig (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.033	.102	.017	.177	.003	<.001
	Pe arson Correlation	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
X2.18	Pe arson Correlation	.528***	.438***	.414***	.503***	1	.141	.202	.207	-.011	.045	.476***
	Sig (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.228	.082	.074	.924	.703	<.001
	Pe arson Correlation	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
X2.19	Pe arson Correlation	.187	.103	.138	.247*	.141	1	.370**	.636***	.542***	.467***	.676***
	Sig (2-tailed)	.107	.377	.238	.033	.228		.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Pe arson Correlation	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75

Corre la tions												
		X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	TOTAL
X2.20	Pea rson	-.020	.218	-.063	.190	.202	.370**	1	.484***	.346**	.384***	.559***

X3.2	Person Correlation	.653***	1	.470***	.486***	-.042	.376***	.315**	.405***	.465***	.360**	.400***
	Significance (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.721	<.001	.006	<.001	<.001	.002	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.3	Person Correlation	.385***	.470***	1	.812***	-.092	.339**	.436***	.508***	.329**	.347**	.494***
	Significance (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.431	.003	<.001	<.001	.004	.002	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Person Correlation	.406***	.486***	.812***	1	-.060	.366**	.490***	.490***	.431***	.372**	.421***
	Significance (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.609	.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.5	Person Correlation	-.005	-.042	-.092	-.060	1	-.214	-.101	-.091	.068	-.170	-.044
	Significance (2-tailed)	.968	.721	.431	.609		.065	.390	.438	.562	.145	.707
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.6	Person Correlation	.389***	.376***	.339**	.366**	-.214	1	.648***	.568***	.474***	.452***	.307**
	Significance (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.001	.065		<.001	<.001	<.001	<.001	.007

Corre la tions												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.7	Person Correlation	.391***	.315**	.436***	.490***	-.101	.648***	1	.707***	.670***	.505***	.334**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	<.001	<.001	.390	<.001		<.001	<.001	<.001	.003
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.8	Person Correlation	.386***	.405***	.508***	.490***	-.091	.568***	.707***	1	.669***	.582***	.449***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.438	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001

		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
X3.9	Person Correlation	.464***	.465***	.329**	.431***	.068	.474***	.670***	.669***	1	.534***	.441***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	<.001	.562	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.10	Person Correlation	.252*	.360**	.347**	.372**	-.170	.452***	.505***	.582***	.534***	1	.730***
	Sig. (2-tailed)	.029	.002	.002	.001	.145	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.11	Person Correlation	.202	.400***	.494***	.421***	-.044	.307**	.334**	.449***	.441***	.730***	1
	Sig. (2-tailed)	.082	<.001	<.001	<.001	.707	.007	.003	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.12	Person Correlation	.342**	.414***	.476***	.555***	-.154	.462***	.539***	.501***	.524***	.630***	.563***
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	.187	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.13	Person Correlation	-.015	-.071	-.314**	-.258*	.338**	-.097	-.081	-.004	.069	-.154	-.201
	Sig. (2-tailed)	.898	.547	.006	.026	.003	.405	.491	.971	.559	.188	.084
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.14	Person Correlation	.368*	.411***	.470***	.394***	-.293*	.572***	.616***	.611***	.499***	.441***	.431***
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.15		.318**	.252*	.386***	.456***	-.210	.452***	.517***	.438***	.492***	.446***	.389***
		.005	.029	<.001	<.001	.071	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.16		.355**	.333**	.559***	.475***	-.153	.488***	.484***	.461***	.404***	.307**	.344**
		.002	.004	<.001	<.001	.190	<.001	<.001	<.001	<.001	.007	.003
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.17		.369**	.332**	.397***	.345**	-.189	.365**	.579***	.559***	.459***	.510***	.218
		.001	.004	<.001	.002	.105	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.061
Corre la tions												
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.18		.520***	.382***	.447**	.507***	-.162	.621***	.694***	.658***	.649***	.523***	.369**
		<.001	<.001	<.001	<.001	.165	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL		.616***	.621***	.668***	.693***	.010	.673***	.789***	.803***	.790***	.672***	.608***
		<.001	<.001	<.001	<.001	.931	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

Tabel Lanjutan : Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X3)

Corre la tions									
		X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	TOTAL
X3.1	Pearson Corre la tion	.342**	-.015	.368**	.318**	.355**	.369**	.520***	.616***
	Sign (2-ta ile d)	.003	.898	.001	.005	.002	.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Corre la tion	.414***	-.071	.411***	.252*	.333**	.332**	.382***	.621***
	Sign (2-ta ile d)	<.001	.547	<.001	.029	.004	.004	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Corre la tion	.476***	-.314**	.470***	.386***	.559***	.397***	.447***	.668***
	Sign (2-ta ile d)	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Corre la tion	.555***	-.258*	.394***	.456***	.475***	.345***	.507***	.693***

Correlations									
		X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	TOTAL
	Sign (2-tailed)	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	-.154	.338**	-.293*	-.210	-.153	-.189	-.162	.010
X3.5	Sign (2-tailed)	.187	.003	.011	.071	.190	.105	.165	.931
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.462***	-.097	.572***	.452***	.488***	.365**	.621***	.673***
X3.6	Sign (2-tailed)	<.001	.405	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.539***	-.081	.616***	.517***	.484***	.579***	.694***	.789***
X3.7	Sign (2-tailed)	<.001	.491	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.501***	-.004	.611***	.438***	.461***	.559***	.658***	.803***
X3.8	Sign (2-tailed)	<.001	.971	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation								

X3.9	Pearson Correlation	.524***	.069	.499***	.492***	.404***	.459***	.649***	.790***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.559	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.10	Pearson Correlation	.630***	-.154	.441***	.446***	.307**	.510***	.523***	.672***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.188	<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.11	Pearson Correlation	.563***	-.201	.431***	.389***	.344**	.218	.369**	.608***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.084	<.001	<.001	.003	.061	.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

Correlations									
		X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	TOTAL
X3.12	Pearson Correlation	1	-.242*	.447***	.408***	.357**	.305**	.533***	.674***
	Sig. (2-tailed)		.037	<.001	<.001	.002	.008	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.13	Pearson Correlation	-.242*	1	-.204	-.364**	-.397***	-.205	-.091	-.048
	Sig. (2-tailed)	.037		.080	.001	<.001	.078	.436	.681
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.14	Pearson Correlation	.447***	-.204	1	.595***	.574***	.536***	.580***	.707***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.080		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.15	Pearson Correlation	.408***	-.364**	.595***	1	.787***	.433***	.612***	.653***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.16	Pearson Correlation	.357**	-.397***	.574***	.787***	1	.396***	.554***	.649***
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.17	Pearson Correlation	.305**	-.205	.536***	.433***	.396***	1	.575***	.611***
	Sig. (2-tailed)	.008	.078	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	.53***	.242*	.289*	.395***	1	.239*	.196	.451***	.478***	.520***	.256*	.260*

Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
Y.6	Sig. (2-tailed)	<.001	.037	.012	<.001		.039	.092	<.001	<.001	<.001	.026	.024
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.288*	.098	.157	.308**	.239*	1	-.019	.218	.443***	.227	.070	.336**
	Sig. (2-tailed)	.012	.403	.179	.007	.039		.869	.060	<.001	.050	.550	.003
Y.7	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.302**	.344**	.116	.336**	.196	-.019	1	.304**	.144	.282*	.377***	.313**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.323	.003	.092	.869		.008	.218	.014	<.001	.006
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.8	Pearson Correlation	.592***	.503***	.469***	.499***	.451***	.218	.304**	1	.383***	.573***	.320**	.246*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.060	.008		<.001	<.001	.005	.033
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.320***	.215	.221	.368**	.478***	.443***	.144	.383***	1	.591***	.150	.289*
Y.9	Sig. (2-tailed)	.005	.064	.056	.001	<.001	<.001	.218	<.001		<.001	.199	.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.531***	.417***	.280*	.536***	.520***	.227	.282*	.573***	.591***	1	.290*	.441***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.015	<.001	<.001	.050	.014	<.001	<.001		.012	<.001

	ta il d)												
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
Y.11	Pearson Correlation	.433***	.402***	.311**	.198	.256*	.070	.377***	.320**	.150	.290*	1	.490***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	.089	.026	.550	<.001	.005	.199	.012		<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.12	Pearson Correlation	.289*	.359**	.296**	.337**	.260*	.336**	.313**	.246*	.289*	.441***	.490***	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.010	.003	.024	.003	.006	.033	.012	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.13	Pearson Correlation	.505***	.450***	.299**	.364**	.265*	-.031	.352**	.367**	.206	.337**	.518***	.287*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.009	.001	.022	.793	.002	.001	.076	.003	<.001	.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.14	Pearson Correlation	.470***	.560***	.150	.151	.191	.155	.230*	.293*	.027	.314**	.310**	.352**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.198	.196	.102	.185	.048	.011	.817	.006	.007	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.15	Pearson Correlation	.536***	.607***	.437***	.085	.319**	.271*	.171	.327**	.415***	.334**	.440***	.422***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.466	.005	.019	.144	.004	<.001	.003	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.16	Pearson Correlation	.508***	.497***	.213	.174	.409***	.130	.153	.462***	.141	.359**	.315**	.227
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.067	.136	<.001	.265	.189	<.001	.228	.002	.006	.050

Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
Y.17	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.385***	.315**	.226	.289*	.289*	.186	.209	.324**	.104	.211	.628***	.413***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	.051	.012	.012	.111	.072	.005	.375	.069	<.001	<.001
Y.18	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.288*	.310**	.434***	.336**	.184	.158	.049	.256*	.369**	.189	.281*	.323**
	Sig. (2-tailed)	.012	.007	<.001	.003	.113	.176	.677	.027	.001	.104	.015	.005
Y.19	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.390***	.339**	.380***	.379***	.201	.270*	.256*	.366**	.441***	.329**	.416***	.344**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001	.083	.019	.027	.001	<.001	.004	<.001	.003
Y.20	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.314**	.288*	.404***	.382***	.179	.372**	.139	.330**	.415***	.377***	.203	.421***
	Sig. (2-tailed)	.006	.012	<.001	<.001	.124	.001	.236	.004	<.001	<.001	.081	<.001
Y.21	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.487***	.442***	.469***	.341**	.339**	.258*	.179	.343**	.350**	.318**	.332**	.325**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.003	.003	.026	.125	.003	.002	.005	.004	.004
Y.22	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.326**	.418***	.312**	.395***	.301**	.330**	.225	.339**	.309**	.355**	.290*	.321**

UIN SUSKA RIAU

Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	.006	<.001	.009	.004	.053	.003	.007	.002	.012	.005
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.23	Pearson Correlation	.442***	.353**	.296**	.258*	.404***	.508***	.200	.349**	.472***	.387***	.383***	.543***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.010	.025	<.001	<.001	.085	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.466***	.560***	.428***	.229*	.403***	.216	.321**	.584***	.316**	.365**	.382***	.394***
Y.24	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.048	<.001	.063	.005	<.001	.006	.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.25	Pearson Correlation	.585***	.439***	.381***	.278*	.471***	.356**	.227	.429***	.376***	.456***	.445***	.296**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.016	<.001	.002	.050	<.001	<.001	<.001	<.001	.010
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.513***	.466***	.449***	.403***	.234*	.306**	.340**	.450***	.297**	.503***	.447***	.414***
Y.26	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.043	.008	.003	<.001	.010	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.27	Pearson Correlation	.379***	.466***	.279*	.009	.319**	.240*	.104	.249*	.164	.077	.440***	.264*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.015	.938	.005	.038	.375	.031	.161	.514	<.001	.022
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

Correlations													
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	

TOTAL	Pearson Correlation	.727***	.652***	.570***	.548***	.559***	.443***	.409***	.655***	.563***	.639***	.597***	.609***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel Lanjutan Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)

		Correlations											
		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
Y.1	Pearson Correlation	.470***	.505***	.536***	.508***	.385***	.288*	.390***	.314**	.487***	.326**	.442***	.466***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.012	<.001	.006	<.001	.004	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	.560***	.450***	.607***	.497***	.315**	.310**	.339**	.288*	.442***	.418***	.353**	.560***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.007	.003	.012	<.001	<.001	.002	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	.150	.299**	.437***	.213	.226	.434***	.380***	.404***	.469***	.312*	.296**	.428***
	Sig. (2-tailed)	.198	.009	<.001	.067	.051	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.010	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

		Correlations											
		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
Y.4	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.151	.364**	.085	.174	.289*	.336**	.379***	.382***	.341**	.395***	.258*	.229*

		Sig. (2-tailed)	.196	.001	.466	.136	.012	.003	<.001	<.001	.003	<.001	.025	.048
		N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation		.191	.265*	.319**	.409***	.289*	.184	.201	.179	.339**	.301**	.404***	.403***
	Sig. (2-tailed)		.102	.022	.005	<.001	.012	.113	.083	.124	.003	.009	<.001	<.001
	N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.6	Pearson Correlation		.155	-.031	.271*	.130	.186	.158	.270*	.372**	.258*	.330**	.508***	.216
	Sig. (2-tailed)		.185	.793	.019	.265	.111	.176	.019	.001	.026	.004	<.001	.063
	N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.7	Pearson Correlation		.230*	.352**	.171	.153	.209	.049	.256*	.139	.179	.225	.200	.321**
	Sig. (2-tailed)		.048	.002	.144	.189	.072	.677	.027	.236	.125	.053	.085	.005
	N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.8	Pearson Correlation		.293*	.367**	.327**	.462***	.324**	.256*	.366**	.330**	.343**	.339**	.349**	.584***
	Sig. (2-tailed)		.011	.001	.004	<.001	.005	.027	.001	.004	.003	.003	.002	<.001
	N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.9	Pearson Correlation		.027	.206	.415***	.141	.104	.369**	.441***	.415***	.350**	.309**	.472***	.316**

Correlations													
		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
	Sig. (2-tailed)	.817	.076	<.001	.228	.375	.001	<.001	<.001	.002	.007	<.001	.006
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.10	Pearson	.314**	.337**	.334**	.359**	.211	.189	.329**	.377***	.318**	.355**	.387***	.365**

	Pearson Correlation	.006	.003	.003	.002	.069	.104	.004	<.001	.005	.002	<.001	.001
	Sig. (2-tailed)	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.11	Pearson Correlation	.310**	.518***	.440***	.315**	.628***	.281*	.416***	.203	.332**	.290*	.383***	.382***
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	<.001	.006	<.001	.015	<.001	.081	.004	.012	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.12	Pearson Correlation	.352**	.287*	.422***	.227	.413***	.323**	.344**	.421***	.325**	.321**	.543***	.394***
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	<.001	.050	<.001	.005	.003	<.001	.004	.005	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.13	Pearson Correlation	.379***	1	.336**	.411***	.393***	.368**	.435***	.328**	.362**	.361**	.326**	.403***
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	<.001	<.001	.001	<.001	.004	.001	.001	.004	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.14	Pearson Correlation	1	.379***	.437***	.483***	.383***	.110	.097	.101	.292*	.366**	.337**	.411***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.349	.407	.387	.011	.001	.003	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

Correlations													
		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
Y.15	Pearson Correlation	.437***	.336**	1	.439***	.358**	.310**	.367**	.233*	.569***	.373***	.602***	.530***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003		<.001	.002	.007	.001	.044	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.16	Pearson Correlation	.483***	.411***	.439***	1	.591***	.189	.292*	.252*	.387***	.328**	.415***	.509***

	Correlation	.001	<.001	<.001		<.001	.104	.011	.029	<.001	.004	<.001	<.001
	Sig. (2-tailed)												
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.17	Pearson Correlation	.383***	.393***	.358**	.591***	1	.289*	.380***	.261*	.341**	.312**	.474***	.316**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	<.001		.012	<.001	.024	.003	.006	<.001	.006
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.18	Pearson Correlation	.110	.368**	.310**	.189	.289*	1	.772***	.649***	.537***	.345**	.279*	.411***
	Sig. (2-tailed)	.349	.001	.007	.104	.012		<.001	<.001	<.001	.002	.015	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.19	Pearson Correlation	.097	.435***	.367**	.292*	.380***	.772***	1	.745***	.563***	.475***	.429***	.502***
	Sig. (2-tailed)	.407	<.001	.001	.011	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.20	Pearson Correlation	.101	.328**	.233*	.252*	.261*	.649***	.745***	1	.422***	.470***	.481***	.449***

Correlations													
		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
	Sig. (2-tailed)	.387	.004	.044	.029	.024	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.21	Pearson Correlation	.292*	.362**	.569***	.387***	.341**	.537***	.563***	.422***	1	.518***	.549***	.604***
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.22	Pearson	.366**	.361**	.373***	.328**	.312**	.345**	.475***	.470***	.518***	1	.651***	.472***

	Correlation	.001	.001	<.001	.004	.006	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	Sig. (2-tailed)	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75	.75
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.23	Pe a s o n	.337**	.326**	.602***	.415***	.474***	.279*	.429***	.481***	.549***	.651***	1	.451***
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	<.001	<.001	<.001	.015	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.24	Pe a s o n	.411***	.403***	.530***	.509***	.316**	.411***	.502***	.449***	.604***	.472***	.451***	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.25	Pe a s o n	.269*	.419***	.546***	.577***	.453***	.337**	.523***	.426***	.548***	.547***	.718***	.473***
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

Correlations													
		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24
Y.26	Pearson	.479***	.419***	.455***	.365**	.269*	.318**	.421***	.445***	.479***	.504***	.398***	.453***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	.020	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.27	Pearson	.23	.269*	.578***	.439***	.398***	.310**	.307**	.264*	.386***	.264*	.412***	.490***
	Sig. (2-tailed)	.04	.020	<.001	<.001	<.001	.007	.007	.022	<.001	.022	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson	.488***	.604***	.675***	.601***	.582***	.582***	.706***	.647***	.700***	.658***	.737***	.721***

	Correlation	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	Significance (2-tailed)												
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1. Lanjutan : Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)

		Correlations			
		Y.25	Y.26	Y.27	TOTAL
1	Pearson Correlation	.585***	.513***	.379***	.727***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
2	Pearson Correlation	.439***	.466***	.466***	.652***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
3	Pearson Correlation	.381***	.449***	.279*	.570***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.015	<.001
	N	75	75	75	75
4	Pearson Correlation	.278*	.403***	.009	.548***
	Sig. (2-tailed)	.016	<.001	.938	<.001
	N	75	75	75	75
5	Pearson Correlation	.471***	.234*	.319**	.559***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.043	.005	<.001
	N	75	75	75	75
6	Pearson Correlation	.356**	.306**	.240*	.443***
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.038	<.001
	N	75	75	75	75
7	Pearson Correlation	.227	.340**	.104	.409***
	Sig. (2-tailed)	.050	.003	.375	<.001
	N	75	75	75	75
8	Pearson Correlation	.429***	.450***	.249*	.655***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.031	<.001
	N	75	75	75	75
9	Pearson Correlation	.376***	.297**	.164	.563***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.010	.161	<.001
	N	75	75	75	75

		Correlations			
		Y.25	Y.26	Y.27	TOTAL
10	Pearson Correlation	.456***	.503***	.077	.639***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.514	<.001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	75	75	75	75
Y.11	Pearson Correlation	.445***	.447***	.440***	.597***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.12	Pearson Correlation	.296**	.414***	.264*	.609***
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	.022	<.001
	N	75	75	75	75
Y.13	Pearson Correlation	.419***	.419***	.269*	.604***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.020	<.001
	N	75	75	75	75
Y.14	Pearson Correlation	.269*	.479***	.237*	.488***
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001	.040	<.001
	N	75	75	75	75
Y.15	Pearson Correlation	.546***	.455***	.578***	.675***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.16	Pearson Correlation	.577***	.365**	.439***	.601***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.17	Pearson Correlation	.453***	.269*	.398***	.582***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.020	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.18	Pearson Correlation	.337**	.318**	.310**	.582***
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.007	<.001
	N	75	75	75	75

Correlations					
		Y.25	Y.26	Y.27	TOTAL
Y.19	Pearson Correlation	.523***	.421***	.307**	.706***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	<.001
	N	75	75	75	75
Y.20	Pearson Correlation	.426***	.445***	.264*	.647***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.022	<.001
	N	75	75	75	75
Y.21	Pearson	.548***	.479***	.386***	.700***



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.22	Pearson Correlation	.547***	.504***	.264*	.658***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.022	<.001
	N	75	75	75	75
Y.23	Pearson Correlation	.718***	.398***	.412***	.737***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.24	Pearson Correlation	.473***	.453***	.490***	.721***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.25	Pearson Correlation	1	.447***	.508***	.752***
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75
Y.26	Pearson Correlation	.447***	1	.214	.678***
	Sig. (2-tailed)	<.001		.065	<.001
	N	75	75	75	75
Y.27	Pearson Correlation	.508***	.214	1	.533***
	Sig. (2-tailed)	<.001	.065		<.001
	N	75	75	75	75

		Correlations			
		Y.25	Y.26	Y.27	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	.752***	.678***	.533***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas

a. Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	19

b. Soft Skill (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	23

c. Efikasi Diri (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	16

d. Kesiapan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	27



2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.19860066
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.046
	Negative		-.067
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.558
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.546
		Upper Bound	.571

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.854	9.642		1.437	.155		
Motivasi Kerja	.249	.126	.160	1.969	.053	.711	1.407
Soft Skill	.337	.125	.285	2.687	.009	.418	2.394
Efikasi Diri	.706	.130	.512	5.438	<.001	.531	1.883

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.122	5.801		1.400	.166
	Motivasi Kerja	.045	.070	.087	.647	.520
	<i>Soft Skill</i>	-.041	.077	-.094	-.533	.596
	Efikasi Diri	-.052	.081	-.103	-.642	.523

a. Dependent Variable: ABRESED

5. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.854	9.642		1.437	.155
	Motivasi Kerja	.249	.126	.160	1.969	.053
	<i>Soft Skill</i>	.337	.125	.285	2.687	.009
	Efikasi Diri	.706	.130	.512	5.438	<.001

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

6. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.854	9.642		1.437	.155
	Motivasi Kerja	.249	.126	.160	1.969	.053
	<i>Soft Skill</i>	.337	.125	.285	2.687	.009
	Efikasi Diri	.706	.130	.512	5.438	<.001

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5653.471	3	1884.490	47.058	<.001 ^b
	Residual	2843.276	71	40.046		
	Total	8496.747	74			

Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Soft Skill

8. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.651	6.328

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Soft Skill

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

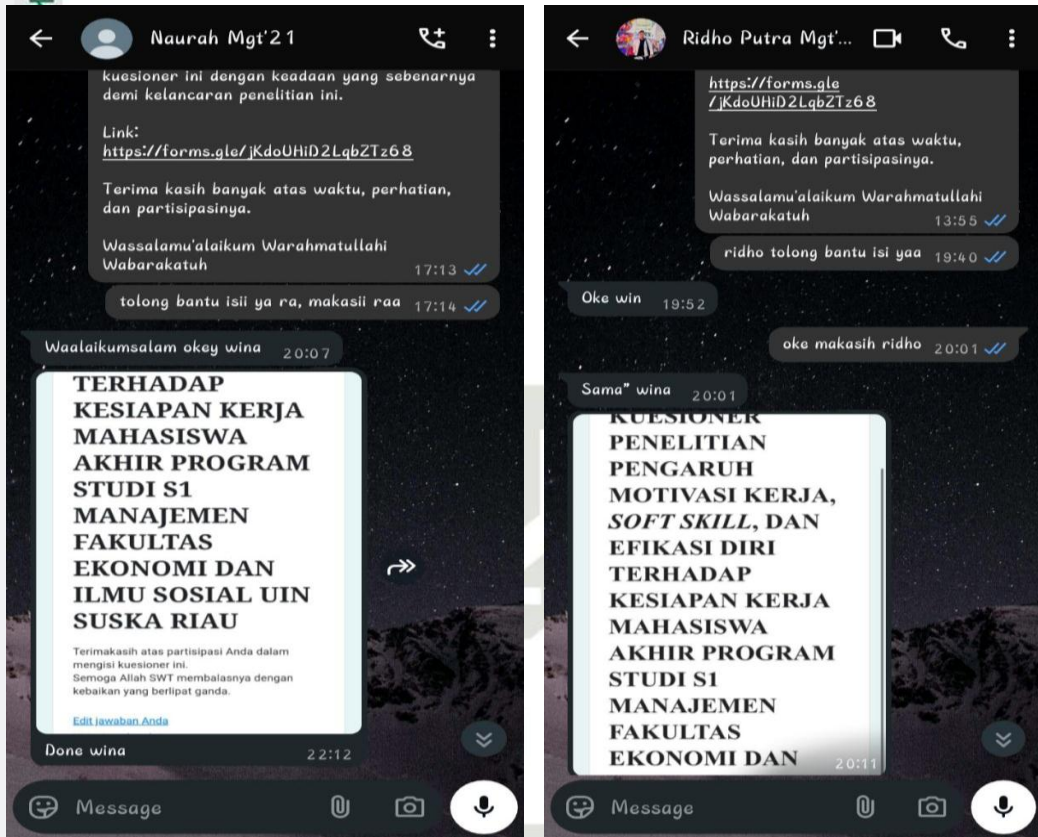
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Bukti Penyebaran Kuesioner Penelitian melalui G-Form





Lampiran 6 : Bukti Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Raszwina Fadhillah lahir di Pulau Kijang pada tanggal 12 Februari 2003. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Indra dan Ibu Sri Asmawati. Pendidikan formal penulis dimulai di SD Negeri 009 Pulau Kijang, kemudian dilanjutkan ke SMA Negeri 1 Reteh Pulau Kijang. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada tahun 2024 di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUPR) Provinsi Riau, serta melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Dayun, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak. Dalam rangka menyelesaikan studi, penulis mengikuti ujian komprehensif pada tanggal 15 Mei 2025, seminar proposal pada tanggal 13 Agustus 2025, dan ujian munaqasah pada tanggal 12 Januari 2026 dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.” Atas rahmat dan izin Allah SWT, penulis dinyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

UIN SUSKA RIAU