



Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Intervening

The Influence of Motivation to Enter the World of Work on Work Readiness with Self-Efficacy as an Intervening Factor

Rina Mutiara^{1*}); Muhammad Sapruwan²

Info:

Received:
28 Jul 2023
Review:
23 Jul 2024
Accepted:
27 Feb 2025
Online:
29 May 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Fokus pada penelitian ini adalah Generasi Z yang telah lulus kuliah khususnya di Kabupaten Bekasi. Populasi yang digunakan yaitu para generasi z yang bertempat tinggal di kabupaten Bekasi. Metode yang dipakai untuk melakukan penelitian ini yaitu menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS Versi 3.0. Sampel dipilih berdasarkan rumus lemeshow didapat sampel sebanyak 100 responden. Metode sampling pada penelitian ini yang di gunakan adalah purposive sampling. Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi dalam memasuki dunia kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Gen Z di kabupaten Bekasi. Motivasi dalam memasuki dunia kerja berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja. Efikasi diri menjadi variabel intervening pada motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja Gen Z di Kabupaten Bekasi.

Kata Kunci: Motivasi, Kesiapan kerja, Efikasi Diri

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation to enter the workforce on students' work readiness. The focus of this study is Generation Z who have graduated from college, especially in Bekasi Regency. The population used is generation z who live in Bekasi Regency. The method used to conduct this study is using Partial Least Square (PLS) using SmartPLS Version 3.0 software. The sample was selected based on the lemeshow formula, a sample of 100 respondents was obtained. The sampling method used in this study was purposive sampling. The results of the study prove that motivation to enter the workforce does not affect Gen Z's work readiness in Bekasi Regency. Motivation to enter the workforce has a positive effect on self-efficacy and work readiness. Self-efficacy is an intervening variable in motivation to enter the workforce on Gen Z's work readiness in Bekasi Regency.

Keywords: Motivation, Job Readiness, Self-Efficacy

JEL Codes:

How to cite:

Mutiara, R., & Sapruwan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Intervening. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(2), doi: <https://doi.org/10.37366/master.v4i2.1561>

¹ “Universitas Pelita Bangsa”; rinamta989@gmail.com

² “Universitas Pelita Bangsa”; msapruwan@gmail.com

*) Correspondence

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang terus menerus meningkat membuat persaingan dunia kerja pun semakin ketat sehingga mewajibkan manusia untuk mempunyai keterampilan dan skill yang mumpuni untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan zaman pada semua lini kehidupan khususnya pada dunia kerja. Maka dari itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk dapat mengikuti perkembangan zaman.

Meningkatnya tuntutan mahasiswa untuk bisa memiliki pekerjaan dan kini masih terdapat keterbatasan kemampuan dan kompetensi sehingga menjadikan lulusan sarjana saat memasuki dunia kerja tidak bisa untuk langsung siap. Perguruan tinggi atau universitas bertujuan untuk mencetak lulusan dengan kualitas unggul dengan dilengkapi pengetahuan yang luas serta keterampilan yang baik sehingga mereka sudah siap dalam menghadapi dunia kerja. Masalah utama yang terjadi pada Sumber Daya Manusia (SDM) tidak jauh dari masalah tenaga kerja. Kualitas SDM yang dimiliki dapat menggambarkan Kualitas tenaga kerja pada perusahaan. Sehingga, kualitas SDM harus terus diupgrade supaya mempunyai kualitas yang baik. Tapi pada faktanya, kini sangat sulit sekali untuk memperoleh pekerjaan, saingan yang semakin banyak serta banyaknya hambatan membuat para alumni semakin sulit dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat, ketatnya persaingan dan sempitnya lapangan pekerjaan menyebabkan para lulusan sarjana perlu mempersiapkan diri dengan baik dalam menghadapi dunia kerja (Sarti Rahayu et al., 2023).

Intelligent.com yang merupakan sebuah sumber yang mengkurasi penelitian tentang isu-isu perguruan tinggi dan tempat kerja melakukan sebuah survei yang dilakukan pada tahun 2023 Desember terhadap 800 pemberi kerja (edweek.org, 2023). Responden survei terdiri dari manajer, direktur, dan eksekutif yang kemudian melaporkan bahwa lulusan perguruan tinggi Gen Z, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, belum menguasai beberapa aspek dasar profesionalisme, seperti melakukan kontak mata saat wawancara. Hampir 60 persen setuju bahwa lulusan perguruan tinggi belum siap memasuki dunia kerja, dan hampir 40 persen mengaku sengaja menghindari mempekerjakan lulusan perguruan tinggi Gen Z dan malah mempekerjakan karyawan berusia 27 tahun ke atas. Temuan utama penelitian yang paling menarik, bahwa 38% pengusaha menghindari mempekerjakan lulusan perguruan tinggi baru dan memilih karyawan yang lebih tua. Satu dari lima pemberi kerja meminta lulusan perguruan tinggi membawa orang tuanya ke wawancara kerja, 58% mengatakan lulusan perguruan tinggi tidak siap menghadapi dunia kerja. Hampir separuh perusahaan harus memecat lulusan perguruan tinggi. Kondisi ini memberikan pengaruh besar terhadap tingkat pengangguran di Indonesia sebab besarnya jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2024 sebesar 4,82 persen.

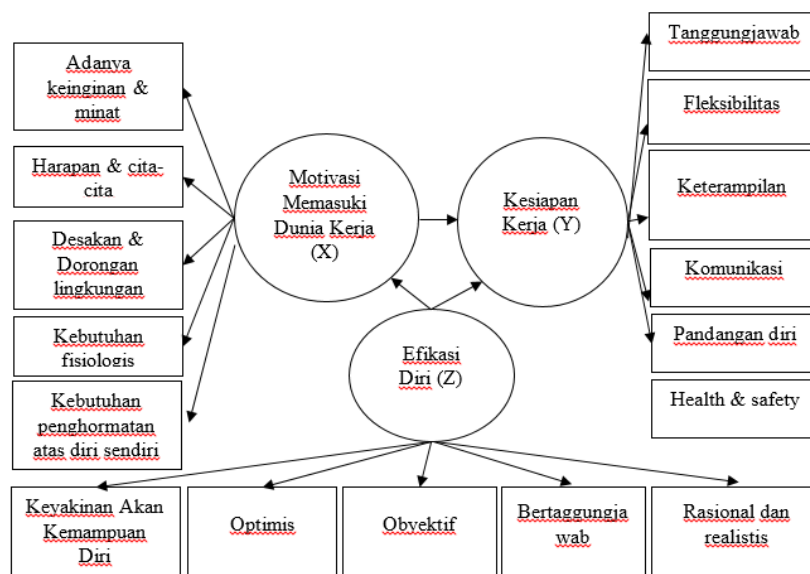
Saat teknologi mengalami kemajuan lahirlah Generasi Z, maka dari itu, bagi generasi Z teknologi bukan hanya inovasi baru melainkan sesuatu yang wajib ada. Memasuki era digital tentunya mempunyai sisi positif serta negatif (A. Pertiwi, 2021). Banyaknya peluang yang bisa di ambil misalnya memudahkan mahasiswa dalam mencari pengetahuan dan

mengembangkan kemampuan, tetapi terdapat tantangannya pula seperti bisa menjerumuskan mahasiswa kedalam hal-hal negatif.

Kesiapan akan terbentuk apabila seseorang telah mencapai tingkat kematangan, keadaan mental dan fisik, serta pengalaman yang sesuai. Pentingnya Kesiapan kerja untuk dimiliki oleh setiap individu dalam memasuki dunia kerja. Dunia kerja dan dunia perkuliahan sangatlah berbeda jauh, pada dunia kerja nantinya akan dipertemukan dengan banyak rintangan yang dihadapi seperti persaingan semakin ketat, tekanan dari lingkungan kerja serta tanggung jawab yang dipegang juga sangat besar (Astuti et al., 2023). Kesiapan kerja adalah kemampuan yang dimiliki dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan bekerja yang didalamnya terdapat keahlian, dikat dan pengetahuan (Utami dalam Sumampouw et al., 2024). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan pribadi tentang kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan pada tingkat yang ditunjuk (Khairiah et al., 2023). *Self efficacy* mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga individu mampu menyesuaikan antara harapan akan pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang individu miliki.

Metodologi

Penelitian dilakukan di Bekasi pada bulan April-Mei 2024 dengan obyek penelitian Gen Z lulusan perguruan tinggi. Metode sampling pada penelitian ini yang di gunakan adalah *purposive sampling*. Untuk mendorong keberhasilan penelitian maka sampel memiliki kriteria: Usia 20 – 26; telah menempuh bangku kuliah; berdomisili di Kabupaten Bekasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang diberikan kepada 100 gen Z sebagai responden.



Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024.

Gambar 1. Kerangka Konsep

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kesiapan Kerja (Y) adalah sifat-sifat pribadi individu, diantaranya sifat sikap kerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan dan mempertahankan suatu pekerjaan (Ardias & Rambe, 2020).	Kpe1- Tanggung jawab Kpe2- Fleksibilitas Kpe3- Keterampilan Kpe4- Komunikasi Kpe5- Pandangan Diri Kpe6- Health and Safety	Interval 1 - 5
Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja (Wiharja MS et al., 2020)	Kpe1- Keinginan Dan Minat Kpe2- Harapan Dan Cita-Cita Kpe3- Dorongan Lingkungan Kpe4- Kebutuhan Fisiologis Kpe5- Kebutuhan Penghormatan	Interval 1 - 5
Efikasi Diri (Z) adalah rasa percaya atau yakin pada kemampuan diri untuk menanggapi kehidupannya (Rahayu et al., 2023).	Kpe1- Keyakinan Kemampuan Diri Kpe2- Optimis Kpe3- Obyektif Kpe4- Bertanggung jawab Kpe5- Rasional dan realistis	Interval 1 - 5

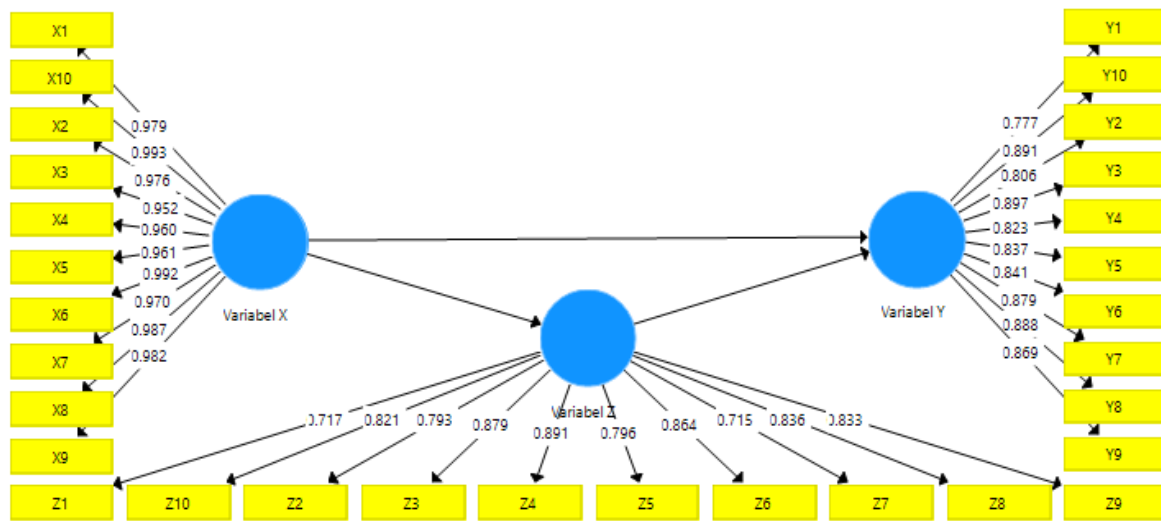
Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Mulyanto & Wulandari, 2019). Analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square) yang mana diolah menggunakan software Smart PLS 3.0. Proses analisis data dalam penelitian ini mencakup Measurement Model (Outer Model) dan Structural Model (Inner Model) (Mahira et al., 2021). Pengujian outer model dengan menggunakan loading faktor dan AVE. Konstruk dinyatakan valid apabila nilai loading faktor lebih besar dari 0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5. Konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0.7. Pengujian inner model diawali dengan uji model menggunakan nilai *r-square*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan level signifikansi 5% menggunakan hipotesis satu arah, sehingga memiliki nilai t-tabel sebesar 1.64. Jika p value < 0.05 dan atau t-statistik > 1.64 maka pengujian signifikan sehingga hipotesis diterima.

Hasil

Measurement Model (Outer Model)

Gambar 2 memperlihatkan hasil uji validitas berdasarkan nilai loading factor. Berdasar hasil analisis tersebut, seluruh indikator pada masing-masing variabel telah memiliki nilai loading faktor yang lebih dari 0,7 sehingga seluruh indikator telah valid. Validitas masing-masing variabel diperkuat hasil analisis lain yaitu AVE yang mendapatkan nilai AVE > 0.5 sebagaimana terdapat pada tabel 2, sehingga validitas terpenuhi.



Gambar 2. Measurement Model

Tabel 2 memperlihatkan hasil beberapa metode untuk uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas dengan acuan menggunakan nilai cronbach's *alpha* , *Rho_A* dan *composite reliability* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *Rho_A* dan *Composite Reliability* > 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah reliabel dan dapat memenuhi kriteria.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi	0.994	0.995	0.995	0.951
Efikasi Diri	0.958	0.959	0.963	0.725
Kesiapan Kerja	0.944	0.949	0.952	0.667

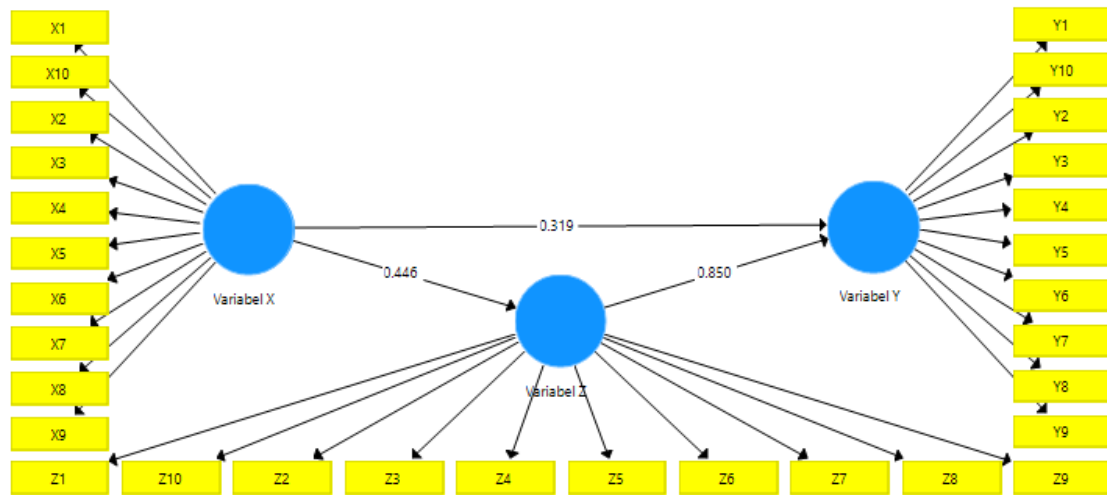
Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024.

Model Struktural (Inner Model)

Gambar 3 memperlihatkan hasil analisis model struktural (inner model). Pengujian model struktural juga menghasilkan nilai R Square (tabel 3) yang digunakan untuk pengujian model. Selain itu terdapat hasil berupa koefisien original value, t-statistik dan p-value (tabel 4) yang digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Model

Tabel 3 memperlihatkan nilai *r-square* pengaruh variabel motivasi terhadap kesiapan kerja dan efikasi diri. R square untuk efikasi diri sebesar 0.199 sama dengan 19,9% yang menunjukkan bahwa 19,9% variasi efikasi diri dapat dijelaskan oleh motivasi memasuki dunia kerja. R square untuk kesiapan kerja sebesar 0.681 atau 68,1% yang menunjukkan bahwa 68,1% kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi memasuki dunia kerja dan efikasi diri. Nilai R square tersebut sudah mendekati dan lebih besar dari 0,2 atau 20% sehingga model yang dibangun layak atau memiliki *goodness of fit test*.



Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024.

Gambar 2. Inner Model

Tabel 3. Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.681	0.674
Efikasi Diri	0.199	0.191

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024.

Uji Hipotesis

Tabel 4 memperlihatkan hasil akhir analisis. Hipotesis pertama ditolak dimana pengaruh negatif (original sampel = -0.061) motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja tidak signifikan (p value 0.390 > 0.05 dan nilai t-statistik 0.860 < 1.64). Hipotesis kedua diterima dimana pengaruh positif (original sampel = 0.446) motivasi memasuki dunia kerja terhadap efikasi diri signifikan (p value 0.002 < 0.05 dan nilai t-statistik 3.104 > 1.64). Hipotesis ketiga diterima dimana pengaruh positif (original sampel = 0.850) efikasi diri terhadap kesiapan kerja signifikan (p value 0.000 < 0.05 dan nilai t-statistik 12.190 > 1.64). Hipotesis keempat diterima dimana pengaruh positif (original sampel = 0.379) motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri signifikan (p value 0.000 < 0.05 dan nilai t-statistik 3.758 > 1.64).

Tabel 4. Bootsraping Uji hipotesis

	Original Sample	T statistics	P Values	Keterangan
Motivasi → Kesiapan Kerja	-0.061	0.860	0.390	H1 Ditolak
Motivasi → Efikasi Diri	0.446	3.104	0.002	H2 Diterima
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0.850	12.190	0.000	H3 Diterima
Motivasi → Efikasi Diri → Kesiapan Kerja	0.379	3.758	0.000	H4 Diterima

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja. Tinggi rendahnya motivasi atau semangat dalam memasuki dunia kerja yang dimiliki Generasi Z tidak akan berarti atau berdampak secara langsung terhadap siap tidaknya generasi Z untuk bekerja. Generasi Z yang memiliki keinginan dan minat bekerja tidak serta merta akan siap bertanggungjawab dalam pekerjaan. Generasi Z yang memiliki semangat, harapan dan cita-cita untuk bekerja tidak serta merta akan memiliki kesiapan memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini memberikan konsekuensi bahwa untuk mendorong kesiapan generasi Z dalam bekerja tidak bisa secara langsung diupayakan dengan hanya memberikan motivasi, dorongan dan semangat serta memberikan stimuli dipenuhinya kebutuhan para generasi Z.

Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Efikasi Diri

Motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi atau baik motivasi yang dimiliki generasi Z untuk memasuki dunia kerja maka akan semakin tinggi atau semakin baik pula self-efficacy. Sebaliknya, semakin rendah atau buruk motivasi generasi Z memasuki dunia kerja maka semakin buruk pula self-efficacy. Hal ini sejalan dengan penelitian temuan sebelumnya (Ambarwati & Rusdarti, 2020) yang menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efikasi diri.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi dalam mencari kerja maka kesiapan kerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sarti Rahayu et al., 2023) yang menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara variabel self-efficacy dengan variabel kesiapan kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan efikasi diri pada Generasi Z memiliki dampak pada kesiapan Generasi Z dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pool & Sewell (2007) yang menjelaskan bahwa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kesiapan kerja yakni efikasi diri yang didefinisikan sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang yang bisa mempengaruhi bagaimana orang berpikir, merasakan, memotivasi diri mereka sendiri, termasuk dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, selanjutnya diikuti oleh faktor lain seperti kepercayaan diri dan harga diri. Adanya efikasi diri pada individu dapat meningkatkan kematapan keyakinan, memaksimalkan usaha, skill dan keterampilan dalam melewati tingkat kesulitan yang dihadapi. Efikasi diri yang tinggi akan menaikkan tingkat kesiapan kerja untuk menghadapi dunia kerja.

Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Efikasi Diri

Motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri. Motivasi dalam memasuki dunia kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri. Hasil analisis menjelaskan makna bahwa adanya variabel efikasi diri sebagai variabel intervening dapat memberikan kekuatan penghubung pada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja akan mampu meningkatkan kesiapan kerja jika motivasi memasuki dunia kerja diarahkan terlebih dahulu untuk meningkatkan efikasi diri. Hasil penelitian di atas relevan dengan penelitian Apriliawati (2017) bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai harapan. Semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kesiapan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Semangat yang dimiliki Generasi Z untuk berupaya bisa mendapatkan pekerjaan akan menumbuhkan kepercayaan diri sehingga pada akhirnya akan mendorong kesiapan kerja. Singkatnya, self-efficacy memediasi pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kabupaten Bekasi.

Kesimpulan

Motivasi dalam memasuki dunia kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Gen Z di kabupaten Bekasi. Motivasi dalam memasuki dunia kerja berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Efikasi diri menjadi variabel intervening pada pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja Gen Z di Kabupaten Bekasi.

Motivasi memasuki dunia kerja penting dimiliki oleh generasi Z, tetapi motivasi memasuki dunia kerja tersebut hendaknya diarahkan terlebih dahulu untuk mendorong kepercayaan diri. Pemilik usaha yang ingin mempekerjakan Gen Z, hendaknya tidak serta merta hanya melihat keinginan Gen Z untuk bekerja tetapi akan lebih baik ketika mempertimbangkan kepercayaan diri Gen Z atas semangat yang telah dimilikinya. Oleh karena itu penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan menelaah variabel lain atau model yang lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, N., & Rusdarti. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 831–843. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42409>
- Ardias, W. S., & Rambe, D. R. (2020). Ingin Lebih Siap Memasuki Dunia Kerja Asah Kemampuan Leadership Anda Dari Sekarang. *Biopsikososial*, 4(2), 320–342. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/biopsikososial/article/download/9989/4014>
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan

- 2019 Di Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 391–403. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51323>
- edweek.org. (2023). Gen Z Lacks Job-Readiness Skills, Survey Shows. Edweek.Org. <https://www.edweek.org/teaching-learning/gen-z-lacks-job-readiness-skills-survey-shows/2023/12>
- Khairiah, Zahara, C. I., & Amalia, I. (2023). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Alumni Universitas Malikussaleh Dalam Mencari Pekerjaan. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(3), 568–583.
- Mahira, Hadi, P., & Nastiti, H. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Indihome. *Journal Of Communication Education*, 2(1), 1267–1283. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i1.226>
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2019). *Penelitian: Metode & Analisis*, Semarang: CV Agung
- Sarti Rahayu, Harifuddin, Firdaus, Syamsurijal, & Al Imran. (2023). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Yang Sedang Mempersiapkan Skripsi. *Information Technology Education Journal*, 2(3), 52–56. <https://doi.org/10.59562/intec.v2i3.477>
- Sumampouw, P. N. ., Mandey, S. L., & Irvan, T. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Feb Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 76–86.
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>