
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan

Junaidi^{1*}, Mahyudin²

1,2 Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan, Banjarmasin, Indonesia

*) Correspondent Author: mahyudin@ibitek.ac.id

Abstract

This study examines the effect of motivation and family environment on the work readiness of undergraduate management students at the Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan, both partially and simultaneously. A quantitative associative design was applied. Primary data were collected through an online five-point Likert questionnaire distributed to 54 final-year students writing their thesis, drawn by purposive sampling from a population of 116 using the Slovin formula. Data were analysed with multiple linear regression in SPSS 26, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. Motivation has a positive and significant effect on work readiness ($\beta = 0.490$; $p = 0.000$), as does the family environment ($\beta = 0.436$; $p = 0.000$). Simultaneously both variables significantly influence work readiness, with a coefficient of determination of 0.832, meaning they jointly explain 83.2 per cent of the variation in work readiness while 16.8 per cent is attributable to factors outside the model. The findings confirm that work readiness is shaped by internal drive and external family support acting together, and that the weakest dimension of readiness is students' specific knowledge of their intended occupation – an area universities can address directly through career information and industry exposure.

Keywords: *motivation, family environment, work readiness, multiple linear regression, management students*

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan, secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring berskala Likert lima poin kepada 54 mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi, ditetapkan melalui purposive sampling dengan rumus Slovin dari populasi 116 mahasiswa. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 26, didahului uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,490$; $p = 0,000$), demikian pula lingkungan keluarga ($\beta = 0,436$; $p = 0,000$). Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi 0,832, yang berarti menjelaskan 83,2 persen variasi kesiapan kerja sedangkan 16,8 persen dijelaskan faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja dibentuk oleh dorongan internal dan dukungan keluarga yang bekerja bersama, dan bahwa dimensi kesiapan yang paling lemah adalah pemahaman spesifik mahasiswa mengenai bidang pekerjaan yang dituju – aspek yang dapat langsung diintervensi perguruan tinggi melalui informasi karier dan paparan industri.

Keywords: motivasi, lingkungan keluarga, kesiapan kerja, regresi linear berganda, mahasiswa manajemen

1. Pendahuluan

Kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi merupakan isu yang semakin mendesak di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi masih relatif tinggi, mengindikasikan kesenjangan antara kemampuan lulusan dan kebutuhan industri. Sutrisno (2016) menyatakan kesiapan kerja sebagai kondisi yang menunjukkan tingkat kemampuan individu dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang sesuai bidangnya. Kondisi tersebut tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui akumulasi pengaruh faktor internal maupun eksternal selama proses pendidikan. Noveria (2025) menemukan bahwa kesiapan kerja lulusan ditentukan oleh kombinasi prediktor akademik, personal, dan institusional, sehingga intervensi tunggal jarang memadai.

Salah satu faktor internal yang berperan kuat adalah motivasi. Hasibuan (2016) menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan melalui usaha maksimal. Motivasi yang kuat menumbuhkan kesadaran kerja dan memicu mahasiswa lebih aktif mengembangkan diri, sedangkan rendahnya motivasi berpotensi membuat mahasiswa pasif dan tidak memiliki tujuan kerja yang jelas. Di sisi eksternal, lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan pertama dan utama. Slameto (2010) menyebutkan bahwa kondisi ekonomi, hubungan antar anggota keluarga, perhatian orang tua, dan pola komunikasi berperan besar dalam perkembangan akademik maupun karier anak.

Observasi awal pada mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan memperlihatkan gejala yang sejalan. Sebagian mahasiswa masih menghadapi kendala manajemen waktu, koordinasi dalam kerja tim, dan kepercayaan diri berkomunikasi. Wawancara pendahuluan menunjukkan mahasiswa dengan motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara mahasiswa dengan motivasi rendah kerap menunda pekerjaan. Pada saat yang sama, mahasiswa yang merasa kurang mendapat perhatian orang tua mengakui berkurangnya dukungan emosional dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Kajian terdahulu telah menempatkan motivasi dan lingkungan keluarga sebagai determinan kesiapan kerja, namun umumnya secara terpisah atau bersama variabel lain. Hasani dan Alam (2025), Suniyarti dkk. (2025), serta Romadoni dkk. (2023) menguji motivasi bersama soft skills atau pengalaman magang. Rosa dan Sumartik (2025) serta Pujiastuti dkk. (2023) menguji lingkungan keluarga bersama sistem informasi, keaktifan berorganisasi, atau efikasi diri. Idris dkk. (2022) menggabungkan keduanya namun pada siswa vokasi dengan tambahan praktik kerja industri, sedangkan Aulia dan Miftahunnajah (2025) menempatkan efikasi diri sebagai moderator pada siswa sekolah menengah. Belum banyak penelitian yang memposisikan motivasi dan lingkungan keluarga sebagai dua prediktor tunggal pada mahasiswa manajemen tingkat akhir di perguruan tinggi swasta daerah. Celah inilah yang hendak diisi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja, baik parsial maupun simultan, sehingga dapat menjadi acuan bagi mahasiswa, keluarga, dan institusi dalam merancang strategi peningkatan kesiapan kerja lulusan.

1. Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kesiapan kerja dipahami sebagai kondisi kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk memasuki dunia kerja sesuai bidangnya (Sutrisno, 2016). Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa kesiapan tersebut ditentukan oleh kombinasi kemampuan potensial dan kemampuan nyata yang terbentuk melalui pengalaman dan pendidikan. Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan. Uno (2016) menekankan bahwa motivasi terbentuk dari interaksi kebutuhan internal dan rangsangan eksternal, sedangkan Siagian (2018) menambahkan bahwa intensitas motivasi menentukan besarnya usaha yang bersedia dikeluarkan dan seberapa lama usaha itu dipertahankan ketika menghadapi hambatan. Lingkungan keluarga merupakan kondisi dan suasana kehidupan

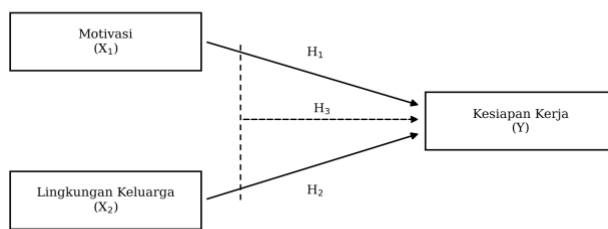
keluarga yang mencakup pola asuh, hubungan antar anggota keluarga, dukungan emosional, dan pemenuhan kebutuhan. Slameto (2010), Hurlock (2018), dan Yusuf (2016) sepakat bahwa keluarga adalah agen sosialisasi pertama yang membentuk nilai kerja dan orientasi masa depan.

Individu dengan motivasi tinggi cenderung bertahan menghadapi hambatan, tekun mengembangkan diri, dan lebih aktif mencari peluang. Hasani dan Alam (2025), Suniyarti dkk. (2025), Syamsuri dkk. (2025), serta Mutiara dan Sapruwan (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, dukungan keluarga — emosional, informasional, finansial, maupun moral — membimbing individu mencapai keberhasilan di dunia kerja, sebagaimana dibuktikan Rosa dan Sumartik (2025), Cipta dan Wahyuni (2024), Idris dkk. (2022), serta Pujiastuti dkk. (2023). Karena kesiapan kerja tidak dibentuk oleh satu faktor tunggal, motivasi sebagai dorongan internal dan lingkungan keluarga sebagai dukungan eksternal diduga saling melengkapi, sebagaimana ditemukan Aulia dan Miftahunnajah (2025) dan Idris dkk. (2022). Atas dasar itu dirumuskan tiga hipotesis berikut.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan.

H2: Lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan.

H3: Motivasi dan lingkungan keluarga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan: garis penuh = pengaruh parsial; garis putus-putus = pengaruh simultan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring berbasis Google Form yang didistribusikan melalui WhatsApp, disusun menggunakan skala Likert lima poin dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Populasi penelitian adalah 116 mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan yang sedang mengerjakan skripsi. Sampel ditetapkan melalui purposive sampling dengan kriteria mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi, bersedia menjadi responden, dan mampu memberikan informasi relevan (Sugiyono, 2017). Ukuran sampel dihitung dengan rumus Slovin pada batas toleransi kesalahan 10 persen, menghasilkan $n = 53,7$ yang dibulatkan menjadi 54 responden.

Motivasi (X₁) didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri mahasiswa untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan, diukur melalui indikator dorongan untuk berprestasi, kebutuhan untuk diakui, kebutuhan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berkembang, serta dorongan dari harapan dan tujuan. Lingkungan Keluarga (X₂) didefinisikan sebagai kondisi dan suasana kehidupan keluarga, diukur melalui pola asuh orang tua, dukungan emosional keluarga, kondisi sosial-ekonomi keluarga, hubungan antar anggota keluarga, dan nilai-nilai norma keluarga. Kesiapan Kerja (Y) didefinisikan sebagai kemampuan mahasiswa memasuki dunia kerja, diukur melalui kesiapan kognitif, afektif, keterampilan, mental, dan fisik. Seluruh indikator dikembangkan dari

Sutrisno (2016) dan dijabarkan menjadi masing-masing lima butir pernyataan.

Analisis dilakukan dengan SPSS versi 26, mencakup statistik deskriptif, uji validitas dengan mengorelasikan skor butir terhadap skor total pada taraf signifikansi 5 persen, uji reliabilitas melalui Cronbach's Alpha, serta uji asumsi klasik berupa uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui Tolerance dan Variance Inflation Factor, dan uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y adalah kesiapan kerja, α konstanta, β_1 dan β_2 koefisien regresi, X_1 motivasi, X_2 lingkungan keluarga, dan e variabel pengganggu. Pengaruh parsial diuji melalui uji t, pengaruh simultan melalui uji F, dan kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen melalui koefisien determinasi (R^2).

3. Analisis dan Pembahasan

Kuesioner disebarkan kepada 54 responden dan seluruhnya memenuhi kriteria serta mengisi secara lengkap. Seluruh responden berasal dari angkatan 2022, dengan komposisi 36 perempuan (66,67 persen) dan 18 laki-laki (33,33 persen). Setiap variabel diukur melalui lima butir sehingga rentang skor total berkisar antara 5 dan 25. Hasil pengujian instrumen dan statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif, Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas

Variabel	Mean	Std. Dev.	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	19,537	4,165	0,649–0,880	0,855	Valid & reliabel
Lingkungan Keluarga (X2)	20,241	4,489	0,777–0,937	0,927	Valid & reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	20,019	4,191	0,797–0,923	0,927	Valid & reliabel

Sumber: Data primer, diolah, 2026. N = 54; skor minimum 5,00 dan maksimum 25,00 pada seluruh variabel; r tabel = 0,268 (df = 52; α = 5%); ambang reliabilitas $\alpha > 0,70$.

Rata-rata skor total motivasi sebesar 19,54 setara 3,91 per butir, lingkungan keluarga 20,24 setara 4,05 per butir, dan kesiapan kerja 20,02 setara 4,00 per butir. Ketiganya berada pada rentang 3,51–4,50 yang berarti responden secara umum berada pada kategori setuju. Seluruh butir memiliki r hitung melampaui r tabel dan seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Pada tingkat butir, penilaian tertinggi variabel motivasi jatuh pada dorongan mengembangkan potensi diri (mean 4,14) dan terendah pada kebutuhan memperoleh pengakuan (mean 3,55). Pada lingkungan keluarga, butir tertinggi adalah dukungan moral dan materiil orang tua (mean 4,16) dan terendah pengaruh tingkat pendidikan orang tua (mean 3,79). Pada kesiapan kerja, butir tertinggi adalah kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama (mean 4,12) sedangkan terendah adalah pemahaman mengenai bidang pekerjaan yang akan dimasuki setelah lulus (mean 3,83).

Uji asumsi klasik menunjukkan model memenuhi seluruh persyaratan. Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, diperkuat grafik normal P-P Plot yang menyebar mengikuti garis diagonal dan histogram berpola lonceng simetris. Uji multikolinearitas menghasilkan Tolerance 0,313 ($\geq 0,10$) dan VIF 3,190 (≤ 10) untuk kedua variabel independen. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot memperlihatkan titik-titik menyebar acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,622	1,184	–	1,369	0,177
Motivasi (X1)	0,490	0,103	0,487	4,750	0,000

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Lingkungan Keluarga (X2)	0,436	0,096	0,467	4,549	0,000
F hitung = 126,29; Sig. = 0,000; R = 0,912; R ² = 0,832; Adjusted R ² = 0,825					

Sumber: Data primer, diolah, 2026. Variabel dependen: Kesiapan Kerja (Y); t tabel = 2,008 (df = 51); F tabel = 3,18 (df1 = 2; df2 = 51); α = 5%.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi $Y = 1,622 + 0,490X_1 + 0,436X_2 + e$. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,490 bertanda positif, berarti setiap kenaikan satu satuan motivasi meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien lingkungan keluarga sebesar 0,436 juga positif dengan interpretasi serupa. Perbandingan standardized beta menunjukkan motivasi (0,487) memberi kontribusi sedikit lebih besar dibanding lingkungan keluarga (0,467). Uji t menghasilkan t hitung 4,750 untuk motivasi dan 4,549 untuk lingkungan keluarga, keduanya melampaui t tabel 2,008 dengan signifikansi 0,000, sehingga H1 dan H2 diterima. Uji F menghasilkan F hitung 126,29 yang jauh melampaui F tabel 3,18 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima. Nilai R² sebesar 0,832 menunjukkan 83,2 persen variasi kesiapan kerja dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 16,8 persen sisanya dijelaskan faktor lain di luar model.

Pengaruh Motivasi terhadap Kesiapan Kerja

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Struktur jawaban responden menjelaskan mengapa: butir dengan skor tertinggi adalah dorongan mengembangkan potensi diri, sementara butir terendah adalah kebutuhan memperoleh pengakuan. Pola ini mengindikasikan bahwa motivasi yang menggerakkan mahasiswa lebih bersifat intrinsik daripada bergantung pada validasi eksternal. Mahasiswa dengan orientasi pengembangan diri yang kuat lebih aktif mengasah kompetensi dan menyiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan Hasani dan Alam (2025), Mutiara dan Sapruwan (2024), serta Syamsuri dkk. (2025), dan secara teoritis mendukung pandangan Uno (2016) dan Siagian (2018) bahwa motivasi menentukan arah, intensitas, dan ketekunan usaha individu. Meski demikian, masih ditemukan sebagian kecil responden dengan skor motivasi rendah, sehingga penguatan motivasi belum merata di seluruh kelompok mahasiswa.

Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja

Lingkungan keluarga juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan rata-rata skor tertinggi di antara ketiga variabel. Butir tertinggi berupa dukungan moral dan materiil orang tua menunjukkan bahwa dukungan konkret (emosional maupun finansial) adalah aspek yang paling dirasakan manfaatnya. Sebaliknya, butir mengenai pengaruh tingkat pendidikan orang tua memperoleh skor terendah, yang mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan orang tua bukan penentu utama kualitas arahan karier. Temuan ini penting karena menyiratkan bahwa keluarga dengan latar pendidikan terbatas tetap dapat berkontribusi berarti melalui perhatian yang konsisten. Hasil ini sejalan dengan Aulia dan Miftahunnajah (2025), Idris dkk. (2022), Pujiastuti dkk. (2023), serta Cipta dan Wahyuni (2024), dan memperkuat proposisi Slameto (2010), Hurlock (2018), dan Yusuf (2016) bahwa keluarga menjadi fondasi pembentukan karakter, etos kerja, dan kepercayaan diri.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Lingkungan Keluarga

Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi 0,832. Nilai standardized beta yang hampir setara (0,487 untuk motivasi dan 0,467 untuk lingkungan keluarga) memperkuat argumen bahwa kedua faktor bekerja secara komplementer, bukan substitutif. Dorongan internal tanpa dukungan keluarga berisiko kehilangan sumber daya penopang, sementara dukungan keluarga tanpa dorongan internal berisiko tidak termanfaatkan. Pada variabel kesiapan kerja sendiri, butir tertinggi adalah kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama, sedangkan butir terendah adalah pemahaman mengenai bidang pekerjaan yang akan dimasuki. Pola ini mengungkap bahwa kekuatan mahasiswa terletak pada aspek interpersonal, sementara kelemahannya justru pada aspek kognitif berupa pengetahuan spesifik tentang dunia kerja. Temuan ini relevan

dengan Noveria (2025) yang menekankan peran prediktor institusional, karena penyediaan informasi karier dan paparan industri merupakan ranah yang dapat diintervensi langsung oleh perguruan tinggi. Hasil ini juga sejalan dengan Rosa dan Sumartik (2025), Cipta dan Wahyuni (2024), serta Romadoni dkk. (2023).

4. Kesimpulan

Motivasi dan lingkungan keluarga sama-sama berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan, di mana keduanya bekerja saling melengkapi, dorongan dari dalam diri mahasiswa akan semakin optimal bila disertai dukungan keluarga yang memadai, dengan kekuatan mahasiswa yang paling menonjol pada kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama, sementara pemahaman mengenai bidang pekerjaan yang akan digeluti masih menjadi aspek yang paling perlu diperkuat.

5. Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan pada satu program studi di satu institusi dengan 54 responden, sehingga terbatas dalam hal generalisasi. Seluruh variabel diukur dari sumber, instrumen, dan waktu yang sama, sehingga hasil berpotensi mengandung common method bias — pertimbangan yang relevan mengingat koefisien determinasi yang tergolong tinggi dan korelasi antar variabel independen yang cukup kuat, meskipun uji multikolinearitas menunjukkan model tetap berada dalam batas yang dapat diterima. Sebaran data juga memperlihatkan sebagian kecil responden dengan skor total minimum pada seluruh variabel, sehingga pengaruh nilai ekstrim terhadap kekuatan model tidak dapat sepenuhnya diabaikan. Selain itu, model hanya melibatkan dua variabel independen, instrumen berbasis persepsi rentan terhadap bias subjektivitas, dan desain cross-sectional tidak mampu menangkap perubahan variabel dari waktu ke waktu.

Berdasarkan temuan penelitian, mahasiswa disarankan meningkatkan motivasi diri melalui pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pengalaman magang, serta lebih aktif mencari informasi mengenai bidang karir yang diminati mengingat aspek ini merupakan indikator dengan skor terendah. Keluarga diharapkan memberikan dukungan maksimal berupa dorongan moral, perhatian, dan fasilitas penunjang, tanpa memandang latar belakang pendidikan orang tua sebagai keterbatasan. Institusi pendidikan disarankan menyediakan pelatihan soft skills, seminar karier, layanan bimbingan karier, dan kerja sama dengan dunia industri. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, mempertimbangkan metode kualitatif atau mixed methods, serta memasukkan prosedur pengendalian common method bias seperti pemisahan waktu pengukuran atau pengujian Harman single-factor agar estimasi pengaruh yang diperoleh lebih meyakinkan.

Daftar Pustaka

- Aulia, F. P., & Miftahunnajah, N. A. P. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja siswa dengan variabel moderasi self efficacy. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 13(3), 335–345. <https://doi.org/10.26740/jupe.v13n3.p335-345>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023* (Berita Resmi Statistik No. 84/11/Th. XXVI). Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Cipta, G. K. A., & Wahyuni, D. (2024). Productive competence, internship, and family support on student work readiness mediated by self-efficacy. *Mimbar Ilmu*, 29(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/mi.v29i1.70525>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Ed. 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasani, R., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan soft skills terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa manajemen Universitas Bandar Lampung. *eCo-Buss*, 7(3), 1774–1785.

- <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2047>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, E. B. (2018). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Idris, I., Marsofiyati, M., & Faslah, R. (2022). The influence of industrial work practices, family environment and motivation on work readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 3(3), [hlm.].
<https://doi.org/10.21009/jpepa.0303.03>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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), 215–223.
<https://doi.org/10.37366/master.v4i2.1561>
- Noveria, A. (2025). Academic, personal and institutional predictors of job readiness: An insight from recent cohort university graduates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 745–766.
- Pujiastuti, A., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Analisis pengaruh bimbingan karir, lingkungan keluarga, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i2.292>
- Romadoni, R., Kholisoh, S., Supardi, S., & Susilawati, S. (2023). Pengaruh kegiatan magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Nusa Megarkencana Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (SENMEA)*, 8, [hlm.].
- Rosa, D., & Sumartik, S. (2025). Work readiness shaped by family, information system, and organizational activeness. *Journal of Innovation in Management Science*, 7(1), [hlm.]. <https://doi.org/10.21070/jims.v7i1.1625>
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suniyarti, S., Armansyah, A., Yani, A., & Mu'azamsyah, M. (2025). Pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. *SUR: Jurnal Manajemen*, 3(2), [hlm.].
<https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1158>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuri, S., Junaidi, J., & Rafita, R. (2025). Work readiness of University of Riau management S1 students based on internship experience, self-efficacy and work motivation. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 4(6), [hlm.]. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i6.1746>
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, S. (2016). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.