

## HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN KESADARAN METAKOGNITIF DENGAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Reza Bagus Prakoso<sup>1</sup>

[rezabagus228@email.com](mailto:rezabagus228@email.com)

Dewi Lutfianawati<sup>2</sup>

[dewilutfi@malahayati.ac.id](mailto:dewilutfi@malahayati.ac.id)

Supriyati<sup>3</sup>

[supriyati@malahayati.ac.id](mailto:supriyati@malahayati.ac.id)

<sup>1,2,3</sup>Universitas Malahayati, Bandar Lampung, Indonesia

### **Abstract**

*Final-year university students are in the early adulthood phase, facing developmental tasks such as establishing independence, pursuing careers, and preparing to enter the workforce. Challenges like high unemployment rates, skills mismatch with labor market demands, and intense competition are associated with their work readiness. This study aims to examine the relationship between self-efficacy and metacognitive awareness with work readiness among final-year students in Bandar Lampung. The research method uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The research involved 167 participants from various study programs in Malahayati University, selected through convenience sampling. Results indicate that most subjects demonstrated moderate work readiness levels. Data analysis revealed: (3) collectively, self-efficacy and metacognitive awareness showed significant relationship with work readiness; (2) a significant positive relationship between self-efficacy and work readiness; and (3) no significant relationship between metacognitive awareness and work readiness. These findings suggest that self-efficacy serves as a key factor in work readiness, while metacognitive awareness provides supplementary support despite lacking independent influence.*

**Keywords:** Work Readiness, Self-Efficacy, Metacognitive Awareness

### **Abstrak**

Mahasiswa tingkat akhir berada pada fase dewasa awal, di mana mereka menghadapi tugas perkembangan seperti membangun kemandirian, mengejar karier, dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Tantangan seperti tingginya tingkat pengangguran, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja, serta persaingan ketat berkaitan dengan kesiapan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Bandar Lampung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Partisipan penelitian berjumlah 167 mahasiswa dari berbagai program studi di Universitas Malahayati, dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas subjek berada pada kategori kesiapan kerja sedang. Analisis data mengungkapkan: (1) secara bersama-sama, efikasi diri dan kesadaran metakognitif memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan kerja; (2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja; dan (3) tidak ditemukan hubungan signifikan antara kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri merupakan faktor kunci dalam kesiapan kerja, sementara kesadaran metakognitif memberikan dukungan tambahan meskipun tidak berpengaruh secara mandiri

**Kata Kunci:** Kesiapan Kerja, Efikasi Diri, Kesadaran Metakognitif

## A. PENDAHULUAN

Mahasiswa tingkat akhir tergolong dalam tahap dewasa awal, di mana mereka dihadapkan pada tugas perkembangan seperti membangun kemandirian, mengejar karier, dan membentuk keluarga (Santrock, 2012). Persiapan kerja yang matang menjadi faktor krusial bagi kesuksesan mereka di dunia kerja (Sa'adah & Khair, 2023). Oleh karena itu, kesiapan kerja seharusnya mulai berkembang terutama pada mahasiswa semester akhir seperti semester 6 hingga 8 (Putra, Nainggolan & Muslikah, 2023). Namun, kini lulusan mengaku menghadapi kesulitan bersaing di dunia kerja akibat kurangnya kompetensi, rendahnya kepercayaan diri, serta ketatnya persaingan (Chalid, 2021). Sementara itu, banyak perusahaan juga kesulitan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan mereka. Dalam diskusi Naker Fest Jakarta, riset Populis dan Kita Lulus mengungkap bahwa 46% perusahaan mengalami kesenjangan antara kriteria rekrutmen dan keterampilan tenaga kerja (Wijaya & Salim, 2024). Kondisi ini meningkatkan kecemasan mahasiswa terhadap prospek kerja setelah lulus (Nurjanah, 2018).

Perguruan tinggi berperan dalam mengembangkan *skill* pada diri mahasiswa melalui berbagai program, seperti magang, inkubator bisnis, pekerjaan paruh waktu, serta pelatihan komunikasi dan kepemimpinan (Prakasa & Chusairi, 2022). Tingginya tuntutan tenaga kerja berkualitas serta persaingan kerja masih menjadi tantangan bagi mahasiswa tingkat akhir dalam memperoleh pekerjaan. Meskipun, mereka seharusnya telah memiliki pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja (Aman, Raharjo, Khafid & Supriyanto, 2023). Fenomena ini dapat memicu terjadinya pengangguran, yakni kondisi ketika seseorang ingin bekerja tetapi tidak mendapat kesempatan (Franita, 2016). Secara ekonomi, pengangguran menghambat produksi barang dan jasa, sementara secara sosial menyebabkan penurunan pendapatan dan kesejahteraan (Rianda, 2020). Di negara maju, pengangguran lebih bersifat siklus ekonomi, sedangkan di negara berkembang seperti Indonesia, pengangguran menjadi masalah serius (Franita, 2016), terutama jika melihat tingkat penganggurannya.

Menurut Badan Pusat Statistik (2021, 2024a), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia menurun dari 6,26% (Februari 2021) menjadi 4,91% (Agustus 2024). Meski mengalami perbaikan, angka ini masih perlu ditekan lebih lanjut. Di tingkat provinsi, Lampung menempati peringkat kedelapan TPT tertinggi di Indonesia pada 2024, dengan angka 4,19% (Badan Pusat Statistik, 2024b). Sementara itu, di tingkat kabupaten/kota di Provinsi Lampung, Kota Bandar Lampung mencatat TPT tertinggi dengan angka 7,44% (Badan Pusat Statistik, 2024c), hal ini menunjukkan perlunya upaya perbaikan lebih lanjut. Sebagai perbandingan, Singapura mencatat TPT sebesar 1,8% pada September 2024 (Trending Economics, 2024).

Hasil penelitian kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Kalimalang (Sholihah & Muhyi, 2024), menunjukkan bahwa dari 250 responden, 56,4% merasa siap bekerja, sementara 32,4% (81 responden) belum siap. Temuan serupa juga diperoleh dari survei Nurbaiti & Putri (2024) terhadap 30 mahasiswa tingkat akhir FEB di Kota Bandar Lampung, di mana sebagian mahasiswa masih belum siap memasuki dunia kerja. Pre-survei yang dilakukan di Universitas Malahayati Bandar Lampung menunjukkan pola yang sama. Dari 16 responden, didapat bahwa 62,5% mahasiswa merasa siap bekerja dan 37,5% belum siap bekerja. Temuan ini sejalan dengan data *tracer* lulusan Universitas Malahayati tahun 2023. Dari total 249 lulusan, hanya 146 orang (58,6%) yang telah bekerja. Sebanyak 115 lulusan (46,2%) memiliki masa tunggu enam bulan atau kurang, sedangkan 31 lulusan (12,4%) membutuhkan waktu lebih dari enam bulan. Sementara itu, 103 lulusan lainnya (41,4%)

belum melaporkan status pekerjaan, yang mengindikasikan masih adanya hambatan dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Kondisi ini menempatkan mahasiswa tingkat akhir di Universitas Malahayati sebagai kelompok yang strategis untuk dikaji.

Yorke & Knight (2004) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai potensi lulusan untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan pascasarjana. Mereka menyampaikan empat faktor kesiapan kerja yaitu: pemahaman, keterampilan, keyakinan efikasi dan metakognisi sebagai elemen penting kesiapan kerja. Kemudian berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Azky & Mulyana (2024), ditemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari dalam diri mencakup perencanaan karier, kemampuan menghadapi kesulitan, keyakinan terhadap kemampuan diri, kekuatan mental, pengalaman kerja lapangan seperti praktik kerja lapangan atau magang, keterampilan pribadi, dorongan untuk masuk ke dunia kerja, serta kemampuan dalam mengatur dan memimpin. Sementara itu, faktor dari luar diri meliputi adanya dukungan dari lingkungan sosial. Beberapa faktor internal yang dikemukakan oleh Azky & Mulyana (2024), seperti perencanaan karier dan kemampuan menghadapi kesulitan, secara tidak langsung mencerminkan aspek metakognisi. Sebab, metakognisi berkaitan dengan kesadaran dan pengaturan proses berpikir, yang mendasari kemampuan individu dalam merencanakan, mengevaluasi, dan menyesuaikan diri terhadap tantangan.

Sementara itu, Pool & Sewell (2007) menggambarkan kesiapan kerja sebagai kombinasi keterampilan, pengetahuan pemahaman, serta atribut pribadi yang meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Mereka mengidentifikasi aspek-aspek utama kesiapan kerja yaitu, keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Menurut Dirwanto, Soegiyanto & Widodo (2008), kesiapan kerja bermanfaat untuk menentukan dan mendapatkan pekerjaan, seleksi karyawan, meningkatkan produktivitas, menunjang remunerasi, adaptasi terhadap perubahan, serta penyesuaian diri. Sebaliknya, kesiapan kerja yang rendah membuat lulusan sulit bersaing, bahkan rentan keluar dari pekerjaannya karena merasa terbebani (Ponganan, 2019).

Menurut Pool & Sewell (2007), seseorang dapat dipekerjakan jika memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut pribadi yang mendukung kesuksesan kerja. Mahasiswa akhir perlu mengembangkan aspek-aspek ini, termasuk efikasi diri, sebagai bekal memasuki dunia kerja. Efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu kepada kemampuannya dalam merencanakan dan melakukan tindakan demi mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Keyakinan ini mencakup strategi dalam mencapai tujuan dalam situasi spesifik (Feist, Feist & Roberts, 2017) dan dipengaruhi oleh tiga dimensi utama: tingkat, kekuatan, dan generalisasi (Bandura, 1997). Bandura (1997) juga mengidentifikasi empat sumber utama pengembangan efikasi diri: pengalaman keberhasilan, observasi terhadap orang lain, persuasi verbal, serta kondisi fisiologis dan emosional. Efikasi diri membantu individu menyelesaikan tugas secara optimal, mengenali potensi diri, serta menyesuaikan pekerjaan dengan kapasitas yang dimiliki (Syukri Wahid & Hidayati, 2022). Dalam menghadapi masalah, individu dengan efikasi diri tinggi lebih tenang dan fokus mencari solusi, bukan mengeluh (Stajkovic & Luthans, 1998).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi efikasi diri, semakin baik kesiapan kerja, seperti yang ditemukan pada mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo (Astuti & Amri, 2024), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo", dari 250

responden ditunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 7,601, yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel yaitu 1,969. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Penelitian yang berjudul "*Hard Skill, Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung (Nurbaiti & Putri, 2024a) terhadap 97 responden menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,193, yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel pada taraf 5%, yaitu 1,66. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,031, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan pentingnya efikasi diri dalam membangun kesiapan kerja mahasiswa.

Selain efikasi diri, kesadaran metakognitif juga memiliki peranan penting. Metakognisi berperan dalam mengoptimalkan strategi penyelesaian tugas, meningkatkan efisiensi dalam memecahkan masalah, serta mencegah kesalahan berpikir (McWilliams, Bibby, Steinbeis, David & Fleming, 2023). Proses metakognitif mengelola sumber daya dan aktivitas kognitif melalui dua tingkat: tingkat objek, yang mencakup pemahaman, ingatan, dan pengambilan keputusan, serta tingkat meta, yang memantau dan mengatur operasi kognitif (Kenett Gooz & Ackerman, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kesadaran metakognitif cenderung lebih strategis dan memiliki kinerja lebih baik karena mampu merencanakan, mengatur, dan memantau proses belajarnya, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Schraw & Dennison, 1994).

Yorke (2004) menyampaikan bahwa menurut para pemberi kerja, salah satu keterampilan umum yang harus dimiliki seorang lulusan adalah kemampuan merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengorganisir. Kesadaran metakognitif adalah kemampuan menyadari, memahami, dan mengelola proses berpikir, termasuk perencanaan, pemantauan, dan evaluasi upaya mencapai tujuan (Schraw & Dennison, 1994; Herlanti, 2015). (Schraw & Dennison, 1994) membaginya menjadi dua komponen utama: Pengetahuan Kognitif (pengetahuan deklaratif, prosedural, dan kondisional) serta Regulasi Kognitif (perencanaan, pemantauan pemahaman, pengelolaan informasi, *debugging* dan evaluasi). Kedua aspek ini mendukung efektivitas berpikir dan tindakan. Strategi metakognitif terbukti berdampak positif pada pembelajaran berkelanjutan, kinerja, pengaturan diri, dan kepercayaan diri lulusan, yang penting bagi kesiapan kerja mahasiswa (Nasaruddin, Nordin, Sahrir & Ali, 2024). Kesadaran metakognitif membantu individu menemukan dan menerapkan strategi terbaik dalam mencapai tujuan kerja secara optimal, menjadikannya elemen penting dalam kesiapan kerja.

Mengintegrasikan efikasi diri dan kesadaran metakognitif untuk memahami fenomena kesiapan kerja mahasiswa merupakan persoalan baru atau bahkan pertama kali dilakukan. Tidak seperti efikasi diri yang cukup banyak mendapat perhatian, kesadaran metakognitif memiliki perhatian yang masih minim terutama dalam lingkup dunia kerja. Penelitian sebelumnya tentang kesadaran metakognitif sering terbatas pada aspek parsial, seperti Syahvitri, Kamilah & Nasution (2023) yang meneliti pengaruh dari pengetahuan terhadap kesiapan kerja, serta Sumampouw, Mandey & Trang (2024) yang meneliti pengaruh dari perencanaan karir terhadap kesiapan kerja. Padahal, Schraw (1998) menegaskan bahwa kesadaran metakognitif adalah konstruk multidimensi yang mencakup pengetahuan kognisi dan regulasi kognisi. Oleh karena itu, penelitian ini mengukur kesadaran metakognitif secara komprehensif untuk memahami kontribusinya secara utuh dalam konteks kesiapan kerja.

Kesadaran metakognitif biasanya diteliti dalam lingkup dunia pendidikan, namun pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengintegrasikan kesadaran metakognitif dengan efikasi diri dalam memahami kesiapan kerja. Meskipun efikasi diri dan kesadaran

metakognitif sama-sama merupakan faktor internal, keduanya merupakan konstruk psikologis yang berbeda dan memiliki peran unik dalam mempengaruhi kesiapan kerja. Efikasi diri menekankan aspek motivasional dan kepercayaan diri yang memengaruhi sejauh mana seseorang akan berusaha menghadapi tantangan. Sedangkan kesadaran metakognitif fokus pada pengaturan dan optimalisasi proses kognitif, yang berperan dalam pengambilan keputusan dan adaptasi terhadap situasi. Menggabungkan kedua variabel ini memungkinkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana aspek internal memengaruhi kesiapan kerja, baik dari sisi efikasi maupun pengaturan proses kognitif.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik ingin meneliti tentang “Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kesadaran Metakognitif Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir”.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang ditetapkan adalah mahasiswa tingkat akhir di kota Bandar Lampung yang berada pada jenjang perkuliahan mulai dari semester 6 hingga semester 12. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari mahasiswa tingkat akhir di Universitas Malahayati Bandar Lampung. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience sampling* dan melibatkan 167 partisipan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala untuk mengukur variabel Kesiapan Kerja sebagai Variabel Terikat, serta Efikasi Diri dan Kesadaran Metakognitif sebagai Variabel Bebas. Kesiapan kerja diukur menggunakan skala yang diadopsi dari penelitian Syukri, Wahid & Hidayati (2022), berdasarkan aspek menurut Pool & Sewell (2007). Tingkat kesiapan kerja diukur berdasarkan skor total dari 32 item skala kesiapan kerja. Skala ini telah teruji memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,948. Efikasi diri diukur menggunakan *General Self Efficacy Scale* yang diadopsi dari penelitian Novrianto, Marettih & Wahyudi (2019) berdasarkan aspek menurut Bandura (1997). Tingkat efikasi diri diukur berdasarkan skor total dari 10 item skala efikasi diri. Skala ini telah teruji memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,865. Kesadaran metakognitif diukur menggunakan *Metacognitive Awareness Inventory (MAI)* yang diadopsi dari penelitian Asfari, Widyastuti, Utomo, Permata, Muthmainah, Teguh & Damaris (2024), berdasarkan aspek menurut Schraw & Dennison (1994). Tingkat kesadaran metakognitif diukur berdasarkan skor total dari 52 item MAI. Skala ini telah teruji memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, dengan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,952.

Dalam penelitian ini, teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan variabel dependen yaitu kesiapan kerja. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 27*.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

**Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	X Min	X Max	Range	Mean	SD
Kesiapan Kerja	32	128	96	80	16
Efikasi Diri	10	50	40	30	6.66
Kesadaran Metakognitif	52	104	52	78	8.66

Menurut Azwar (2023), pengelompokan dilakukan untuk mengklasifikasikan individu ke dalam suatu kontinum kelompok yang berbeda berdasarkan atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, kategorisasi terhadap skala kesiapan kerja, efikasi diri, dan kesadaran metakognitif dibagi ke dalam lima tingkat, yaitu mulai dari sangat tinggi hingga sangat rendah. Proses kategorisasi tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus seperti pada tabel 2.

**Tabel 2. Rumus Kategorisasi**

Kategorisasi	Rumus
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD \leq X \leq M + 0,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$

Berdasarkan rumus kategorisasi yang telah disusun, rumus tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam pengkategorisasian masing-masing variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja**

Rumus	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X > M + 1,5SD$	Sangat Tinggi	26	15,6%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	Tinggi	61	36,5%
$M - 0,5SD \leq X \leq M + 0,5SD$	Sedang	80	47,9%
$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1,5SD$	Sangat Rendah	0	0%
Total		167	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir di Universitas Malahayati memiliki tingkat kesiapan kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 80 responden atau setara dengan 47,9% dari total 167 responden.

**Tabel 4. Deskripsi Skor Responden Berdasarkan Aspek Kesiapan Kerja**

Aspek	Jumlah Item	Mean (Max. 4)	Std. Deviation	Persentase
Keterampilan	7	2.97	2.35	74.18%
Ilmu Pengetahuan	8	2.72	3.14	68.06%
Pemahaman	6	2.93	2.24	73.17%
Atribut Kepribadian	11	2.89	5.00	72.34%

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa aspek kesiapan kerja dengan persentase tertinggi terdapat pada aspek keterampilan (74,18%), sedangkan terendah pada aspek ilmu pengetahuan (68,06%). Hal ini mencerminkan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang baik, terutama dalam keterampilan praktis dan interpersonal.

**Tabel 5. Kategorisasi Skala Efikasi Diri**

Rumus	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X > M + 1,5SD$	Sangat Tinggi	50	29,9%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	Tinggi	81	48,5%
$M - 0,5SD \leq X \leq M + 0,5SD$	Sedang	18	10,8%
$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	Rendah	11	6,6%
$X \leq M - 1,5SD$	Sangat Rendah	7	4,2%
Total		167	100%

Berdasarkan Tabel 5, sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Universitas Malahayati berada pada kategori efikasi diri sangat tinggi sebanyak 50 responden (29,9%), kategori tinggi sebanyak 81 responden (48,5%), diikuti oleh kategori sedang sebanyak 18 responden (10,8%), kategori rendah sebanyak 11 responden (6,6%), dan hanya 7 responden (4,2%) yang berada pada kategori sangat rendah.

**Tabel 6. Deskripsi Skor Responden Berdasarkan Aspek Efikasi Diri**

Aspek	Jumlah Item	Mean (Max. 5)	Std. Deviation	Persentase
Tingkat	3	3.71	2.20	74.13%
Kekuatan	4	3.49	2.95	69.70%
Generalisasi	3	3.71	2.28	74.13%

Berdasarkan Tabel 6, dimensi tingkat dan generalisasi memiliki persentase tertinggi (74,13%), menunjukkan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi tugas dan situasi berbeda. Dimensi kekuatan memiliki persentase terendah (69,70%), menandakan perlunya penguatan keyakinan diri.

**Tabel 7. Kategorisasi Skala Kesadaran Metakognitif**

Rumus	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X > M + 1,5SD$	Sangat Tinggi	128	76,6%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	Tinggi	20	12%
$M - 0,5SD \leq X \leq M + 0,5SD$	Sedang	18	10,8%
$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	Rendah	0	0%
$X \leq M - 1,5SD$	Sangat Rendah	1	0,6%
Total		167	100%

Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir di Universitas Malahayati memiliki tingkat kesadaran metakognitif dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 128 responden atau setara dengan 76,6% dari total 167 responden.

**Tabel 8. Deskripsi Skor Responden Berdasarkan Aspek Kesadaran Metakognitif**

Aspek	Jumlah Item	Mean (Max. 2)	Std. Deviation	Persentase
Pengetahuan Deklaratif	8	1.86	1.57	92.81%
Pengetahuan Prosedural	4	1.88	0.87	93.75%
Pengetahuan Kondisional	5	1.86	1.09	93.20%
Perencanaan	7	1.86	1.42	93.14%
Pemantauan Pemahaman	7	1.85	1.49	92.71%
Strategi Manajemen Informasi	10	1.81	1.98	90.60%
Debugging	5	1.90	0.92	94.80%
Evaluasi	6	1.83	1.37	91.67%

Berdasarkan Tabel 8, aspek kesadaran metakognitif dengan persentase tertinggi terdapat pada sub-aspek debugging (94,80%), menunjukkan kemampuan mahasiswa yang baik dalam mengatasi kesalahan saat berpikir. Seluruh aspek lainnya juga menunjukkan persentase di atas 90%, menandakan bahwa mahasiswa

memiliki tingkat kesadaran metakognitif yang sangat baik, baik dalam pengetahuan kognitif maupun pengelolaan proses belajarnya.

## 2. Uji Asumsi

### a. Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang perlu dilakukan sebelum melanjutkan ke tahap analisis statistik dalam pengujian hipotesis. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ( $p$ ) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila  $p < 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Hasil pengujian terhadap nilai residual tak terstandarisasi (RES1) dari model regresi yang menguji korelasi efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja, ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 9. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.16248804
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.046
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Berdasarkan tabel 9, nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* tercatat sebesar 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, hasil tersebut menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang dapat dianggap normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Asumsi tidak adanya Multikolinearitas dinyatakan terpenuhi apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,20 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

**Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

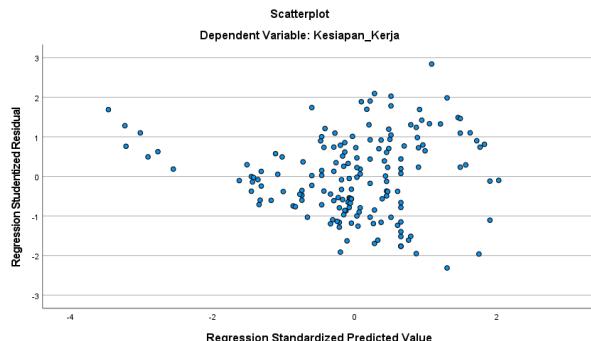
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Efikasi Diri	.924	1.082
Kesadaran Metakognitif	.924	1.082

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel efikasi diri dan kesadaran metakognitif masing-masing sebesar 1,082, dan nilai *Tolerance* sebesar 0,924. Kedua nilai tersebut berada dalam batas yang diperbolehkan, di mana  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga masing-masing variabel dapat dianalisis secara independen tanpa saling memengaruhi secara linear yang berlebihan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas divisualisasikan melalui scatterplot pada Gambar 1.

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model ini.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan simultan antara variabel efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja.

**Tabel 11. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7744.324	2	3872.162	57.417	<0.001
Residual	11059.951	164	67.439		
Total	18804.275	166			

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar <0,001 ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja.

#### b. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.

**Tabel 12. Uji t**

Model	Koefisien Beta	t	Signifikansi
(Constant)		6.692	<0.001
Efikasi Diri	0.612	9.817	<0.001
Kesadaran Metakognitif	0.089	1.421	0.157

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri sebesar <0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara efikasi diri dengan kesiapan kerja. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kesadaran metakognitif sebesar 0,157 ( $p > 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 13. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.642	0.412	0.405	8.212

Hasil penelitian memperoleh nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,412, yang berarti bahwa 41,2% variasi pada kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan kesadaran metakognitif secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

### d. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Melalui hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui besaran sumbangan efektif dan sumbangan relatif dari masing-masing variabel bebas yaitu efikasi diri dan kesadaran metakognitif terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja. Rincian nilai kontribusi tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Table 14. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif**

Keterangan	Efikasi Diri	Kesadaran Metakognitif	Total
SE%	38.9%	2.3%	41.2%
SR%	94%	6%	100%

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, Efikasi Diri memberikan sumbangan efektif sebesar 38,9% dan Kesadaran Metakognitif sebesar 2,3%, dengan total sumbangan efektif sebesar 41,2%. Artinya, kedua variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kesiapan kerja sebesar 41,2%, sementara sisanya 58,8% berasal dari faktor lain di luar penelitian ini. Secara relatif, Efikasi Diri menyumbang 94% dan Kesadaran Metakognitif 6%.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat efikasi diri dan kesadaran metakognitif yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir berperan penting dalam mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan dunia kerja secara lebih optimal. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara efikasi diri dan kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,412. Artinya, sebesar 41,2% variasi dalam kesiapan kerja mahasiswa dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan kesadaran metakognitif secara simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa, meskipun tidak sepenuhnya menentukan. Sementara itu, sebesar 58,8% variasi lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun efikasi diri dan kesadaran metakognitif berperan penting, terdapat sejumlah variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja, namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

Efikasi diri menunjukkan hubungan yang jauh lebih kuat terhadap kesiapan kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi efikasi diri yang rendah dan nilai koefisien beta yang tinggi dalam model. Hal ini diperjelas oleh hasil analisis sumbangan efektif dan sumbangan relatif, yang menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi efektif sebesar 38,9%, jauh lebih besar dibandingkan kesadaran metakognitif yang hanya menyumbang 2,3%. Secara relatif, efikasi diri menyumbang 94% dari total kontribusi kedua variabel terhadap kesiapan kerja, sementara kesadaran metakognitif hanya menyumbang 6%. Hasil ini sejalan dengan Chua, Ng, Lee, Yang, Goh & Samhita (2022) yang menyampaikan bahwa faktor motivasional, khususnya efikasi diri, memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan kesiapan kerja dibandingkan faktor kognitif. Dalam konteks penelitian ini, salah satu faktor kognitif yang dimaksud adalah kesadaran metakognitif.

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel efikasi diri sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara efikasi diri dan kesiapan kerja. Dalam penelitian ini, efikasi diri juga nampak memiliki hubungan yang paling dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,612. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faukhana & Rohmatun (2022), penelitian tersebut menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNGRIS Fakultas Teknik dan Informatika, ditunjukkan oleh besaran nilai korelasi Pearson 0,134 dengan taraf signifikansi 0,021 ( $p<0,05$ ). Hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja juga dapat dilihat dalam penelitian oleh Astuti & Amri (2024) terhadap mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo, ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 7,601, yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel yaitu 1,969. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05.

Temuan ini memperkuat teori bahwa efikasi diri merupakan faktor penting dalam membentuk kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Sejalan dengan Goldstein, Pulakos, Semedo, & Passmore (2017), efikasi diri berperan dalam kemampuan adaptasi dan pengambilan keputusan karier yang sesuai dengan kompetensi diri. Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Stajkovic & Luthans (1998) serta Astuti & Amri (2024) , yang menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih tenang, optimis, dan fokus dalam menghadapi tantangan, sehingga lebih siap memasuki dunia kerja. Selain itu, sesuai dengan Aslamiyah, Lahmuddin & Effendy (2020), efikasi diri tidak hanya mempengaruhi tindakan, tetapi juga cara berpikir dan kondisi emosional. Mahasiswa dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tantangan dan mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan karier (Nurbaiti & Putri, 2024). Oleh karena itu, penguatan efikasi diri menjadi aspek penting dalam mempersiapkan mahasiswa tingkat akhir menghadapi transisi ke dunia profesional.

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel kesadaran metakognitif sebesar 0,157 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara kesadaran metakognitif dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol dalam penelitian ini diterima, yaitu tidak ada hubungan antara kesadaran metakognitif dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh

Rodli & Widiastutik (2024) terhadap siswa MAN 2 Mojokerto, yang menemukan bahwa strategi metakognitif yang berkaitan dengan kesadaran terhadap proses berpikir dan belajar tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap keterampilan pemecahan masalah. Hamsyah, Gustina, Ahmad, Syarif & Akhmad (2021) juga menyampaikan dalam penelitiannya terhadap mahasiswa semester tiga program studi pendidikan biologi STKIP PI Makassar, bahwa meskipun terdapat hubungan antara kesadaran metakognitif dengan keterampilan proses, hubungan tersebut berada pada kategori yang sangat lemah. Perlu diingat bahwa keterampilan seperti pemecahan masalah dan juga keterampilan proses termasuk dalam aspek esensial yang mendukung kesiapan seseorang dalam dunia kerja (Pool & Sewell, 2007).

Kesadaran metakognitif merupakan kemampuan yang berfungsi dalam pengelolaan proses berpikir internal Herlanti (2015), sehingga kontribusinya terhadap kesiapan kerja cenderung tidak bersifat langsung. Agar dapat berdampak nyata di dunia kerja, kemampuan ini perlu dialihkan dari strategi berpikir abstrak menjadi keterampilan praktis seperti pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Proses ini umumnya membutuhkan pengalaman langsung melalui pelatihan atau praktik lapangan, yang sudah terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Sari & Mariyanti, 2024; Syailla, 2017; Damayanti, Ria & Zainuddin, 2018). Hal ini ditunjukkan dalam penelitian Putra & Purwanti (2022), yang menemukan bahwa pelatihan berbasis pendekatan metakognitif dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah siswa. Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kesadaran metakognitif dengan hasil belajar (Nurchikmah, Siswanto & Ristanto, 2022; Fariah, Jamaluddin & Karnan, 2024). Mahasiswa yang memiliki kesadaran metakognitif yang baik dapat meraih prestasi dan hasil belajar yang lebih optimal ketika mengikuti pelatihan, praktik, atau pengalaman belajar lainnya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Panggayuh, Sutikno & Sukarnati (2016) yang menunjukkan bahwa kesadaran metakognitif berkontribusi signifikan terhadap prestasi belajar, dan prestasi belajar berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, kesadaran metakognitif dapat memberikan kontribusi tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan efektivitas dalam menjalani proses persiapan kerja.

Berdasarkan hasil deskripsi data, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori kesiapan kerja sedang, yaitu sebesar 47,9% (80 responden), diikuti oleh kategori kesiapan kerja tinggi sebesar 36,5% (61 responden), kategori kesiapan kerja sangat tinggi sebesar 15,6% (26 responden) dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori kesiapan kerja rendah ataupun sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah memiliki dasar kesiapan kerja yang cukup baik, seperti kemampuan menyelesaikan tugas, beradaptasi, serta menunjukkan semangat belajar (Syukri, Wahid & Hidayati, 2022).

Aspek kesiapan kerja dengan persentase tertinggi terdapat pada aspek keterampilan (74,18%), yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan yang baik dalam hal komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama (Pool & Sewell, 2007). Persentase terendah terdapat pada aspek ilmu pengetahuan (68,06%), mengindikasikan perlunya peningkatan pemahaman terhadap dunia kerja. Aspek pemahaman (73,17%) dan atribut kepribadian (72,34%) juga menunjukkan capaian yang cukup tinggi, mencerminkan kesiapan mahasiswa dalam menganalisis informasi serta memiliki sikap dan etika kerja yang positif (Pool & Sewell, 2007).

Variabel efikasi diri, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 48,5% (81 responden), diikuti oleh kategori sedang sangat tinggi

29,9% (50 responden), kategori sedang sebesar 10,8% (18 responden), kategori rendah sebesar 6,6% (11 responden) dan hanya sebagian kecil yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 4,2% (7 responden). Temuan ini mencerminkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tekanan dengan tenang, serta mampu beradaptasi terhadap tantangan. Mereka menunjukkan sikap optimis, konsisten, dan siap mengambil langkah solusi secara mandiri (Novrianto, Marettih & Wahyudi, 2019).

Aspek efikasi diri dengan persentase tertinggi terdapat pada dimensi tingkat dan generalisasi, masing-masing sebesar 74,13%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa cukup percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas dengan tingkat kesulitan tertentu serta yakin akan kemampuan mereka di berbagai situasi (Bandura, 1997). Sementara itu, dimensi kekuatan memiliki persentase terendah (69,70%), yang mengindikasikan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya sendiri masih perlu diperkuat agar lebih stabil dalam menghadapi tantangan.

Sementara itu, data deskriptif pada variabel kesadaran metakognitif menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 76,6% (128 responden), berada pada kategori sangat tinggi. Responden yang berada pada kategori tinggi sebesar 12% (20 responden), Responden yang berada pada kategori sedang sebesar 10,8% (18 responden), dan hanya satu orang (0,6%) yang termasuk dalam kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur, memantau, dan mengevaluasi proses berpikir mereka sendiri (Schraw & Dennison, 1994).

Aspek kesadaran metakognitif dengan persentase tertinggi terdapat pada sub-aspek debugging (94,80%), yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan yang baik dalam mengenali dan memperbaiki kesalahan saat berpikir atau belajar (Schraw & Dennison, 1994). Sub-aspek lainnya juga menunjukkan persentase yang tinggi, seperti pengetahuan prosedural (93,75%), pengetahuan kondisional (93,17%), dan perencanaan (93,16%), yang mencerminkan kesiapan mahasiswa dalam memilih strategi, memahami kapan strategi digunakan, serta merancang pendekatan belajar yang efektif (Schraw & Dennison, 1994). Secara keseluruhan, seluruh aspek berada di atas 90%, mengindikasikan bahwa kesadaran metakognitif mahasiswa berada pada tingkat yang sangat baik, baik dalam pengetahuan tentang kognisi maupun regulasi terhadap proses berpikirnya.

Penelitian ini telah berhasil mencapai tujuannya, namun terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, pengumpulan data dilakukan secara daring dan langsung, di mana sebagian responden mengisi kuesioner di bawah pengawasan peneliti, sementara lainnya mengisi secara mandiri. Hal ini berpotensi menimbulkan bias karena keakuratan dan kejujuran jawaban daring tidak dapat dipastikan sepenuhnya. Kedua, sampel penelitian terbatas pada mahasiswa Universitas Malahayati, sehingga generalisasi ke wilayah yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Terakhir, instrumen pengukuran kesadaran metakognitif hanya menggunakan skala benar/salah, yang membatasi variasi respons dan berpotensi mengurangi sensitivitas alat ukur dalam menangkap pemahaman yang lebih mendalam.

## D. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri dan kesadaran metakognitif secara bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dengan kontribusi sebesar

41,2%. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja, sedangkan kesadaran metakognitif tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Temuan ini mengungkap bahwa keyakinan akan kemampuan diri (efikasi diri) berperan lebih penting dibandingkan kesadaran metakognitif dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Meskipun sebagian besar responden memiliki tingkat kesadaran metakognitif yang tinggi, hal ini ternyata tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja mereka. Temuan ini menegaskan dominasi peran efikasi diri sekaligus membuka ruang eksplorasi lebih lanjut mengenai mekanisme tidak langsung kesadaran metakognitif dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aman, A., Raharjo, T. J., Khafid, M., & Supriyanto, T. (2023). *Peran dan Strategi Perguruan Tinggi dalam Membentuk SDM Unggul yang Berjiwa Creativepreneurship di Era Society 5.0.* <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>
- Asfari, N. A. B., Widayastuti, T., Utomo, H. B., Permata, R. S. R. E., Muthmainah, F., Teguh, C. A. M., & Damaris, C. V. (2024). Adaptasi Inventori Kesadaran Metakognitif (MAI) versi Indonesia: Instrumen Pengukuran Baru bagi Mahasiswa di Era Digital. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(001). <https://jurnaldidaktika.org>
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak di Kecamatan Medan Area. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>
- Astuti, 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>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192.
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021, May 5). Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024a). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), 2023-2024. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDcjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024b, November 5). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Lampung sebesar 4,19 persen. <https://lampung.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/1221/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--di-provinsi-lampung-sebesar-4-19-persen-.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024c, November 5). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.
- Chalid. (2021). Tingkat Kompetensi Mahasiswa Fresh Graduate dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja. *Indonesian Journal Of Teaching And Teacher Education*, 1. <https://doi.org/10.35308/xxxxx>
- Chua, B. L., Ng, B., Lee, A. N., Yang, S., Goh, P. S., & Samhita, B. S. (2022). From School Success to Work Readiness: Motivational and Cognitive Factors Predicting Work-Ready Attributes. In B. Ng (Ed.), *Higher Education and Job Employability* (pp. 87–109). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-05716-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-031-05716-8_5)
- Damayanti, M., Ria, A., & Zainuddin, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Sertifikasi Zahir Accounting Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- Dirwanto, Soegiyanto, & Widodo. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa Smk Ma'arif Nu Kesesi Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2007/2008*. Universitas Sebelas Maret.

- Fariah, L., Jamaluddin, J., & Karnan, K. (2024). Hubungan Kesadaran Metakognitif dengan Hasil Belajar Biologi Peserta Didik SMAN 1 Lembar. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1255–1262. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2277>
- Faukhana, L., & Rohmatun. (2022). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Upgris Fakultas Teknik Dan Informatika*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian* (8th ed., Vol. 2). Salemba Humanika.
- Franita, R. (2016). Analisa Pengangguran Di Indonesia. In *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (Vol. 1).
- Goldstein, H. W., Pulakos, E. D., Semedo, C., & Passmore, J. (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*.
- Hamsyah, E. F., Gustina, Ahmad, F., Syarif, H., & Akhmad, N. A. (2021). Hubungan Kesadaran Metakognitif terhadap Keterampilan Proses Menggunakan Model Pembelajaran Inkuiiri Terbimbing Berbantuan Lembar Kerja Mahasiswa. *Jurnal Kreatif Online (JKO)*, 9(4), 1–9. <http://jurnal.fkip.untad.ac.id/jurnal/index.php/jko>
- Herlanti, Y. (2015). *Senior High School Students' Metacognitive Awareness And Metacognitive Knowledge In Achieving The Graduate Standard In The 2013 Curriculum*.
- Kenett, Y. N., Gooz, N., & Ackerman, R. (2023). The Role of Semantic Associations as a Metacognitive Cue in Creative Idea Generation. *Journal of Intelligence*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/intelligence11040059>
- McWilliams, A., Bibby, H., Steinbeis, N., David, A. S., & Fleming, S. M. (2023). Age-related decreases in global metacognition are independent of local metacognition and task performance. *Cognition*, 235. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2023.105389>
- Nasaruddin, N. S. A., Nordin, Mohd. S., Sahrir, M. S., & Ali, A. M. (2024). Development of Metacognitive Strategies Framework through Education 4.0 for Graduate Employability and Learning Sustainability. *IIUM Journal Of Educational Studies (English)*, 12(2), 76–101.
- Novrianto, R., Marettih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024a). 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).
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024b). 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).
- Nurchikmah, S. A. P., Siswanto, J., & Ristanto, S. (2022). Analisis Korelasi Kesadaran Metakognisi Dengan Hasil Belajar Siswa SMA. *Lontar Physics Today*, 1(3), 133–142. <https://doi.org/10.26877/lpt.v1i3.13130>
- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35–38. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/Jurnalhomepage:http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/alittizaan>
- Panggayuh, V., Sutikno, T. A., & Sukarnati. (2016). *Kontribusi keterampilan sosial dan kesadaran metakognitif terhadap prestasi belajar siswa dan dampaknya pada kesiapan kerja siswa SMK se Kabupaten Trenggalek*. Universitas Negeri Malang.
- Ponganan, A. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. 7(3), 496–501.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Prakasa, P. R. S., & Chusairi, A. C. (2022). *Sebuah Tinjauan Literatur: Peran Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Para Lulusan*. <https://www.rayyan.ai>
- Putra, D. T. C., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. M. (2023). Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 dan D4 Ditinjau dari Self-Efficacy. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(01), 118–129.
- Putra, L. V., & Purwanti, K. Y. (2022). Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Dengan Pendekatan Metakognitif Berbantuan Canva Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Pendidikan Dasar*, 2(1), 45–52. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php.dedikasi>
- Rianda, C. N. (2020). *Analisis Dampak Pengangguran Berpengaruh Terhadap Individual*. 12(1). <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/TasyriAT-TASYRI>
- Rodli, M., & Widiastutik, T. (2024). Pengaruh Strategi Metakognitif terhadap Efikasi Diri dan Pemecahan Masalah Siswa MAN 2 Mojokerto. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(02), 260–268. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i02.4416>
- Sa'adah, L., & Khair, Z. (2023). Hambatan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Milenial di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(4), 397–403.

- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development* (13th ed., Vol. 2). Erlangga.
- Sari, Y. P., & Mariyanti, E. (2024). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(1), 141–149. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i1.1577>
- Schraw, G. (1998). Promoting general metacognitive awareness. *Instructional Science*, 26, 113–125.
- Schraw, G., & Dennison, R. S. (1994). Assessing Metacognitive Awareness. *Contemporary Educational Psychology*, 19, 460–475.
- Sholihah, F. A., & Muhyi, M. A. (2024). Analisis Kesiapan Kerja Dalam Aspek Effikasi Diri, Keterampilan Dan Motivasi Kerja(Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Gunadarma Jurusan Manajemen Wilayah Kalimalang). *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(4), 6183–6190. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. In *Psychological Bulletin* (Vol. 124, Issue 2).
- Sumampouw, P. N. P., Mandey, S. L., & Trang, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen Feb Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 8(2), 76–86.
- Syahvitri, A., Kamilah, K., & Nasution, M. L. I. (2023). Pengaruh Skill dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 327–339.
- Syailla, A. N. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. *Psikoborneo*, 5(3), 358–365.
- Syukri, B., Wahid, A. A., & Hidayati, I. (2022). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Trending Economics. (2024). *Singapura - Tingkat Pengangguran*. <https://id.tradingeconomics.com/singapore/unemployment-rate#:~:text=Di%20Singapura%2C%20tingkat%20pengangguran%20mengukur,di%20kuartal%20ketiga%20tahun%202024>.
- Wijaya, A., & Salim, A. (2024, August 24). *Riset: 46 persen perusahaan kesulitan cari calon karyawan*. Antaranews.Com. <https://www.antaranews.com/berita/4283971/riset-46-persen-perusahaan-kesulitan-cari-calon-karyawan>
- Yorke, M. (2004). *Learning & Employability: Pedagogy for Employability*.
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2004). *Embedding employability into the curriculum*.