

The Influence of Psychological Capital on Work Readiness in Diploma Level Undergraduates at Padang State University with Gender as A Moderating Variable

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Tingkat Diploma Universitas Negeri Padang dengan Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderasi

Augesty Fadhilah Putri¹, Farah Aulia²

^{1,2} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: augesty.putri@gmail.com

Abstract

The percentage of unemployed at the diploma level is higher than at the undergraduate level, even though diploma-level students have skills that undergraduate students do not get. It shows the lack of work readiness of diploma-level students. One of the factors that influences work readiness is psychological capital. Furthermore, one of the factors that can influence psychological capital and work readiness is gender. This research aims to see whether gender can moderate the influence of psychological capital on work readiness in final diploma-level students at Padang State University. This research uses a quantitative approach. The number of samples in this study was 100 final diploma-level students at Padang State University who were selected using the proportionate stratified random sampling technique. Data was collected using a work readiness scale with a reliability of 0.821 and a psychological capital scale with a reliability of 0.813. Data analysis in this research used moderated regression analysis using the subgroup method. This research shows that gender cannot moderate the influence of psychological capital on work readiness in final diploma-level students at Padang State University.

Keyword: *Psychological capital; work readiness; gender*

Abstrak

Persentase pengangguran tingkat diploma lebih banyak daripada tingkat sarjana, padahal mahasiswa tingkat diploma telah dibekali keterampilan yang tidak didapatkan oleh mahasiswa tingkat sarjana. Hal ini menunjukkan kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tingkat diploma. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yakni *psychological capital* dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *psychological capital* serta kesiapan kerja adalah jenis kelamin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah jenis kelamin dapat memoderasi pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang yang telah dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui skala kesiapan kerja dengan reliabilitas sebesar 0,821 dan skala *psychological capital* dengan reliabilitas sebesar 0,813. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi moderasi metode *sub-group*. Penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak dapat memoderasi pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang.

Kata Kunci: *psychological capital; kesiapan kerja; jenis kelamin*

PENDAHULUAN

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan proses penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki ketangguhan, dan terampil (Irfan et al., 2022). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), persentase pengangguran di Indonesia mencapai 5,45% atau sebanyak 7,9 juta

jiwa pada Februari 2023. Untuk memenangkan persaingan di dunia pekerjaan, maka dibutuhkan pengembangan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang yang diminati (Chandhika & Saraswati, 2019). Jika tidak ada kemampuan dan keahlian yang disiapkan, individu tidak akan mampu bersaing untuk mendapatkan pekerjaan sehingga angka pengangguran di Indonesia juga akan semakin bertambah.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Tingkat pengangguran yang tinggi ini menunjukkan bahwa mutu lulusan di Indonesia belum mampu untuk memenuhi tuntutan dalam dunia kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Provinsi Sumatera Barat memiliki jumlah angka pengangguran yang mencapai 5,79% pada Februari 2024 dan termasuk ke dalam 10 besar Provinsi dengan angka pengangguran tertinggi di Indonesia.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat pada Februari 2023 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan diploma I, II, dan III memiliki angka pengangguran sebanyak 6,18% di Provinsi Sumatera Barat. Persentase pengangguran tersebut lebih tinggi dibandingkan Agustus 2022 yang berjumlah 6,03%. Pada Agustus 2022, persentase pengangguran pada tingkat pendidikan diploma I, II, dan III lebih rendah dibandingkan tingkat sarjana. Namun, pada Februari 2023, persentase pengangguran pendidikan diploma meningkat sedangkan tingkat pendidikan sarjana menurun. Padahal jika dilansir dari Databoks, Provinsi Sumatera Barat berada pada urutan keempat sebagai provinsi dengan lowongan kerja terbanyak di Indonesia pada tahun 2023 lalu yang berjumlah 20.516 lowongan. Hal ini menunjukkan bahwa alasan lulusan vokasi dari diploma I, II, dan III bukan karena tidak adanya lowongan kerja dan kesempatan kerja, namun salah satu faktornya adalah kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki lulusan diploma (Databoks, 2024).

Selama ini, pendidikan diploma diharapkan dapat memberikan suatu keterampilan bagi mahasiswanya agar lebih mudah mendapatkan pekerjaan ketika sudah lulus. Namun, hasil yang diharapkan dari mahasiswa diploma masih belum sesuai dengan yang diharapkan tersebut. Masih banyak lulusan diploma yang ketika lulus tetapi masih menganggur, padahal lulusan diploma sudah dibekali keterampilan untuk bekerja, hal ini menjadi dilema dalam pendidikan diploma (Utomo, 2021).

Seharusnya, mahasiswa akhir tingkat diploma sudah harus memiliki kesiapan kerja karena mereka telah memasuki periode transisi pada masa dewasa awal. Berdasarkan teori perkembangan, fase tersebut dikenal dengan sebutan "*emerging adulthood*". Fase ini terjadi pada usia sekitar 18 hingga 25 tahun. Menurut Arnett (2006), salah satu ciri utama dari *emerging adulthood* adalah *identity exploration*, yaitu eksplorasi jati diri terutama dalam aspek cinta dan pekerjaan (Santrock, 2017). Oleh sebab itu, tugas dari seorang mahasiswa ketika memasuki pendidikan diploma adalah mencari jati diri dalam pekerjaan dengan mempersiapkan hal-hal yang diperlukan pada dunia kerja nantinya, sehingga ketika akan lulus, mahasiswa diploma sudah memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

Menurut Cabellero dan Walker (2010), kesiapan kerja merupakan persepsi individu terhadap sikap dan atribut yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja. Selaras dengan itu, Agusta (2015) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kapasitas individu dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Brady (2010) menyebutkan bahwa kesiapan kerja memiliki 6 aspek yang terdiri dari tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, cara pandang terhadap diri sendiri, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Kesiapan kerja sangat penting dimiliki oleh lulusan diploma untuk dapat bersaing di dunia kerja sehingga mampu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan keterampilan para lulusan diploma serta mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia.

Setiap mahasiswa akhir tingkat diploma harus yakin bahwa dirinya telah siap untuk masuk ke dunia kerja agar dapat melakukan pekerjaan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Santrock (2003) yang menyatakan pentingnya memiliki kesiapan kerja dan bekerja bagi mahasiswa agar dapat mengubah karirnya. Selain itu, Agusta (2014) juga menyatakan bahwa sikap dan kesiapan kerja akan sangat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh sebab itu, mahasiswa akhir tingkat diploma sudah harus memiliki kesiapan kerja sebelum melanjutkan untuk bekerja.

Kesiapan kerja seharusnya sudah dimiliki oleh mahasiswa akhir, tetapi nyatanya masih banyak mahasiswa akhir yang memiliki kemampuan yang belum memadai, salah satunya alasannya karena tidak percaya diri. Bahkan, mahasiswa akhir terlihat masih belum mengetahui arah pekerjaan

dari jurusan yang digeluti. Ketika lulus dari perguruan tinggi, mereka belum memiliki gambaran apa saja yang harus dipersiapkan saat melamar di suatu perusahaan (Yuwanto et al., 2014).

Berdasarkan survei awal kepada 18 mahasiswa akhir diploma yang telah dilakukan pada tanggal 3 Juni – 12 Juni 2024, sebanyak 93,75% mahasiswa memilih untuk bekerja setelah lulus, sedangkan 6,25% lainnya memilih untuk melanjutkan studi. Meskipun mayoritas mengatakan ingin bekerja, sebanyak 56,3% mahasiswa akhir diploma masih merasa ragu untuk siap bekerja setelah lulus nanti. Alasannya karena mereka meragukan kemampuan yang mereka miliki dan kurangnya pengalaman selama menjadi mahasiswa. Bahkan, beberapa dari 43% mahasiswa yang menyatakan siap untuk bekerja juga belum memiliki pengalaman kerja di luar perkuliahan mereka. Selain itu, mahasiswa yang merasa belum siap dan ragu untuk memasuki dunia kerja menyatakan bahwa mereka takut melakukan kesalahan saat bekerja, takut gagal, takut dengan adanya tekanan dunia kerja, kurangnya rasa percaya diri, kurang memiliki kemampuan komunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan baru, merasa *overthinking*, serta merasa kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar. Sebanyak 80% mahasiswa akhir diploma menyatakan bahwa mereka memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai karirnya. Namun, sebanyak 53,3% mahasiswa menyatakan bahwa mereka tidak yakin dan optimis akan sukses untuk mencapai karirnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa akhir diploma belum sepenuhnya merasa siap untuk bekerja karena kurangnya *psychological capital* pada diri mereka.

Dalam mengisi kebutuhan dunia kerja serta menurunkan angka pengangguran di Indonesia, perguruan tinggi perlu menyiapkan mahasiswanya agar memiliki kesiapan kerja yang matang, baik secara teori, praktik, serta modal psikologis. Sela, Grahani, & Mardiyanti (2022) menjelaskan bahwa modal psikologis atau *psychological capital* merupakan kapasitas psikologis yang dapat diukur untuk meningkatkan dan mengembangkan performa kerja. *Psychological capital* adalah bentuk kondisi psikologis yang positif di mana individu dapat mengembangkan dirinya dan karakteristik yang dimilikinya melalui 4 aspek, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Saraswati et al., 2022). Saraswati, Lie, & Pribadi (2022) memaparkan bahwa *psychological capital* dapat membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan serta tugas-tugas di dunia pekerjaan dengan cepat. Oleh karena itu, adanya *psychological capital* dapat membantu mahasiswa untuk memiliki kesiapan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *psychological capital* pada individu, salah satunya adalah jenis kelamin. Junita & Mulyana (2021) memaparkan bahwa jenis kelamin merupakan perbedaan secara biologis antara laki-laki dan perempuan sejak seseorang lahir. Tidak hanya secara biologis, laki-laki dan perempuan juga memiliki perbedaan dalam keterampilan, sikap, fisik, serta fungsi yang akan membentuk peran sesuai jenis kelamin masing-masing. Hal ini dapat membuktikan bahwa jenis kelamin memiliki keterkaitan dengan *psychological capital* individu. Hal ini didukung oleh pernyataan Guangyi dan Shanshan (2016) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti faktor karakteristik individu yang terdiri dari usia, pendidikan, kepribadian, dan jenis kelamin, faktor sosial budaya, organisasi, dan lingkungan. Lebih lanjut Guangyi dan Shanshan (2016) mengungkapkan bahwa *psychological capital* pada laki-laki lebih besar daripada perempuan. Agustin & Jannah, (2021) menjelaskan bahwa secara keseluruhan, aspek *psychological capital* yang dimiliki laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

Agustin & Jannah (2021) memaparkan bahwa rata-rata *psychological capital* pada laki-laki lebih besar daripada perempuan karena laki-laki dewasa memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Julianti dan Dewayani (2015) yang menemukan bahwa *psychological capital* pada laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan. Berdasarkan perhitungan rerata empirik pada keseluruhan aspek *psychological capital*, laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih tinggi daripada perempuan. Dapat dikatakan bahwa *psychological capital* pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Dwiastuti (2019) yang menunjukkan bahwa laki-laki memiliki rata-rata *psychological capital* yang lebih rendah pada keseluruhan aspek *psychological capital* daripada perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin & Jannah (2021) menemukan bahwa tingkat *psychological capital* memiliki perbedaan jika ditinjau dari jenis kelamin. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga mengungkap bahwa tingkat *psychological capital* individu berjenis kelamin perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Junita & Mulyana (2021) yang menemukan

bahwa tidak terdapat perbedaan *psychological capital* pada guru apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

Selain itu, jenis kelamin tidak hanya mempengaruhi *psychological capital* individu. Jenis kelamin juga menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu. Busacca & Taber (2002) memaparkan bahwa perempuan cenderung untuk lebih dewasa dalam karir daripada laki-laki. Agusta (2014) juga mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, salah satunya adalah jenis kelamin. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabilah, Riyanti, & Saputra (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara tingkat kesiapan kerja generasi milenial pada laki-laki dan perempuan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti, Matulessy, & Rini (2020) yang menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh pada tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu. Dengan kata lain, tidak terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, Lie, dan Pribadi (2022), ditemukan hasil bahwa *psychological capital* mampu mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan. *Psychological capital* ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan persentase sebesar 51,6%. Selaras dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Chandika dan Saraswati pada tahun 2019 menunjukkan bahwa *psychological capital* berperan dalam pengaruh kesiapan kerja secara signifikan. Selain itu, *psychological capital* memiliki kontribusi terhadap kesiapan kerja dengan persentase sebesar 34,8%, sedangkan sebanyak 65,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti faktor demografis, motivasi, dukungan sosial dari orang terdekat, perencanaan karir, kematangan individu, dan lainnya. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sela, Grahani, dan Mardiyanti (2022) menunjukkan bahwa *psychological capital* mempunyai korelasi sedang terhadap kesiapan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* mempunyai hubungan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan data, fenomena, serta penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang yang dimoderasi oleh jenis kelamin.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai cakupan seluruh subjek yang akan diteliti, termasuk ciri-ciri atau karakteristiknya dalam lingkup generalisasi yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang yang berjumlah 1830 orang, terhitung mulai dari angkatan 2018 hingga 2021.

Kemudian, Sugiyono (2019) juga mendefinisikan sampel sebagai salah satu jumlah dan karakteristik suatu populasi yang dapat mewakili. Sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menemukan jumlah minimum sampel dari sebuah populasi. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{1830}{1 + 1830(0,1)^2}$$
$$n = \frac{1830}{19,3}$$
$$n = 94,81$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel minimum

N: Jumlah Populasi

E: Persentase batas toleransi 0,1%

Dengan menggunakan rumus Slovin di atas, maka nilai sampel (n) yang didapat adalah sebesar 94,81 orang yang kemudian peneliti bulatkan menjadi 100 orang.

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2019),

proportionate stratified random sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel dari populasi dengan mengambil perwakilan dari tiap kelompok yang ada dalam populasi dan jumlahnya disesuaikan dengan jumlah subjek yang berada di kelompok tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan jumlah data mahasiswa diploma dari masing-masing fakultas di Universitas Negeri Padang yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang diperlukan dari setiap fakultas.

Penentuan jumlah sampel pada masing-masing fakultas dengan teknik *proportionate stratified random sampling* menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{\text{jumlah subpopulasi}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel diperlukan}$$

Tabel 1. Data Mahasiswa Akhir Tingkat Diploma Universitas Negeri Padang

Fakultas	Jumlah Populasi
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan	634
Fakultas Psikologi dan Kesehatan	113
Fakultas Bahasa dan Seni	81
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	66
Fakultas Ilmu Sosial	73
Fakultas Teknik	581
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	282
Total	1830

Berdasarkan tabel di atas, maka ukuran sampel pada masing-masing fakultas terdiri dari 35 orang di fakultas pariwisata dan perhotelan; 6 orang di fakultas psikologi dan keperawatan; 4 orang fakultas bahasa dan seni, fakultas matematika dan ilmu pengetahuan alam, dan fakultas ilmu sosial; 32 orang di fakultas teknik; dan 15 orang di fakultas ekonomi dan bisnis.

Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala kesiapan kerja dan *psychological capital*. Skala kesiapan kerja diukur menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari penelitian Abidin (2021) berdasarkan *work readiness scale* Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) yang terdiri dari 4 aspek, yaitu karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Skala ini terdiri dari 17 item valid setelah dilakukan uji coba dengan nilai reliabilitas sebesar 0,821. Pengukuran skala kesiapan kerja menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 – 4 dan kategori respon yang terdiri dari sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, dan sangat sesuai.

Sedangkan skala *psychological capital* dimodifikasi dari penelitian Zuliani (2023) berdasarkan Skala PCQ-24 oleh Luthans, dkk (2007) yang aspek-aspeknya terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Skala ini terdiri dari 12 item valid setelah dilakukan uji coba dengan nilai reliabilitas sebesar 0,803. Pengukuran skala *psychological capital* juga menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 – 5 dan kategori respon yang terdiri dari sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Analisis data terdiri dari uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa atau mengklarifikasi apakah sebaran yang diselidiki telah memenuhi asumsi normalitas (Utami & Appulembang, 2021). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Uji linear dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen (Utami & Appulembang, 2021). Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi antara variabel-variabel bebas dalam pengukuran regresi linear berganda (Ghozali, 2013). Penelitian yang baik adalah ketika variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Penelitian yang baik adalah ketika variabel tidak terdapat heteroskedastisitas atau bisa disebut homokedastisitas.

Kemudian, dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui hasil dari penelitian ini. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dan uji regresi moderasi metode *sub-group* atau uji interaksi untuk menguji adanya pengaruh variabel jenis kelamin sebagai

variabel *dummy* dalam pengaruh variabel *psychological capital* terhadap variabel kesiapan kerja mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini terdiri dari 100 mahasiswa akhir tingkatan diploma di Universitas Negeri Padang yang terdiri dari 41 mahasiswa berjenis kelamin laki-laki dan 59 mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan. Kriteria yang harus dipenuhi responden untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini yaitu mahasiswa aktif tingkat diploma Universitas Negeri Padang mulai dari tahun masuk 2018 hingga 2021. Terdapat 2 mahasiswa yang merupakan angkatan 2018, 8 mahasiswa angkatan 2019, 42 mahasiswa angkatan 2020, dan 38 mahasiswa angkatan 2021.

Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja pada penelitian ini terdiri dari 17 pernyataan dengan skor yang berkisar antara 1 hingga 4. Skor terendah pada variabel ini adalah $17 \times 1 = 17$ dan skor tertinggi adalah $17 \times 4 = 68$ dengan range sebesar $68 - 17 = 51$. Setiap satuan deviasinya (σ) memiliki nilai sebesar $51/6 = 8,5$ dan mean hipotetiknya (μ) bernilai $(17 + 68)/2 = 42,5$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, variabel kesiapan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Kategorisasi Skala Kesiapan Kerja

Kategori	Pedoman	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + \sigma)$	$X \geq 51$	55	55%
Sedang	$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	$34 \leq X < 51$	42	42%
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$	$X < 34$	3	3%
Total			100	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa akhir diploma yang berada pada kategori tinggi sebanyak 55 orang (55%). Kemudian, mahasiswa akhir diploma yang berada pada tingkat sedang sebanyak 42 orang (42%), sedangkan yang berada pada kategori rendah hanya berjumlah 3 orang saja.

Kategorisasi Skala *Psychological Capital*

Skala *psychological capital* memiliki 12 pernyataan dengan skor yang berkisar antara 1 hingga 5. Skor terendah pada variabel ini adalah $12 \times 1 = 12$ dan skor tertinggi adalah $12 \times 5 = 60$ dengan range sebesar $60 - 12 = 48$. Setiap satuan deviasinya (σ) memiliki nilai sebesar $48/6 = 8$ dan mean hipotetiknya (μ) bernilai $(12 + 60)/2 = 36$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, variabel *psychological capital* dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Kategorisasi Skala *Psychological Capital*

Kategori	Pedoman	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + \sigma)$	$X \geq 44$	73	73%
Sedang	$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	$28 \leq X < 44$	23	23%
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$	$X < 28$	4	4%
Total			100	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh mayoritas mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang berada pada kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 73 orang (73%). Sedangkan mahasiswa akhir diploma yang berada pada kategori sedang dan rendah hanya berjumlah 23 orang (23%) dan 4 orang (4%).

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS versi 25. Uji normalitas dilakukan secara bersama-sama kepada semua variabel, yaitu variabel kesiapan kerja, *psychological capital*, dan jenis kelamin. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai

α (α) 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai α (α) 0,05, maka data tersebut secara bersama-sama tidak berdistribusi dengan normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > nilai α (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berdistribusi dengan normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari nilai signifikansi *deviation from linearity* untuk melihat adanya hubungan yang linear antara variabel independen dan dependen. Kedua variabel dianggap memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka variabel dianggap tidak memiliki hubungan yang linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel		F	Sig.
<i>Psychological Capital</i> – Kesiapan Kerja	<i>Deviation from Linearity</i>	1,447	0,114

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa *deviation from linearity* memiliki nilai sig. 0,114 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi variabel *psychological capital* dan kesiapan kerja memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel bebas dalam pengukuran regresi linear berganda, yaitu variabel *psychological capital* dan jenis kelamin. Penelitian yang baik adalah ketika variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 atau *tolerance* > 0,10, maka variabel tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Psychological Capital</i>	0,999	1,001
Jenis Kelamin	0,999	1,001

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* dan jenis kelamin memiliki nilai *tolerance* 0,999 > 0,10 dan nilai VIF 1,001 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian yang baik adalah ketika variabel tidak terdapat heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
<i>Psychological Capital</i>	-1,897	0,061
Jenis Kelamin	0,683	0,496

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki nilai sig. 0,061 dan variabel jenis kelamin memiliki nilai sig. 0,496. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai sig. 0,05. Artinya, kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dianggap berpengaruh apabila nilai sig. < dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai sig. > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized B	t	Sig.
<i>Psychological Capital</i> – Kesiapan Kerja	0.740	13,588	0,000
Jenis Kelamin – Kesiapan Kerja	-	0,643	0,522
Jenis Kelamin – <i>Psychological Capital</i>	-	0,358	0,721

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *psychological capital* terhadap kesiapan kerja adalah sig. 0,000. Kemudian, nilai signifikansi jenis kelamin terhadap kesiapan kerja adalah sig. 0,522 dan nilai signifikansi jenis kelamin terhadap *psychological capital* adalah sig. 0,721. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang, maka semakin tinggi juga kesiapan kerja yang dimilikinya. Namun, variabel jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan *psychological capital* mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang.

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Koeisien Determinasi (*R Square*)

Variabel	R	R^2
<i>Psychological Capital</i> – Kesiapan Kerja	0,808	0,653

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* pada pada hipotesis pertama adalah sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* berkontribusi sebesar 65,3% dalam mempengaruhi kesiapan kerja dan sisanya dipengaruhi variabel lain seperti jenis kelamin dan variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai *R Square* pada hipotesis kedua adalah sebesar 0,004. Nilai ini membuktikan bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian, nilai *R Square* pada hipotesis ketiga sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa jenis kelamin cenderung tidak memiliki pengaruh terhadap *psychological capital*.

Analisis Regresi Moderasi Metode Sub-Group (Uji F)

Analisis regresi moderasi metode *sub group* dilakukan dengan mengkategorikan sampel berdasarkan variabel moderasi, yakni jenis kelamin menjadi 2 kategori dan diberi kode 1 untuk laki-laki dan kode 0 untuk perempuan. Kemudian, dilakukan analisis untuk melihat *Sum of Square Residual* total (SSRT), *Sum of Square Residual* untuk jenis kelamin laki-laki (SSR1), dan *Sum of Square Residual* untuk jenis kelamin perempuan (SSR2). Setelah itu, dilakukan penjumlahan *Sum of Square Residual* laki-laki dan perempuan serta dilakukan perhitungan uji F.

Tabel 10. Hasil *Sum of Square Residual*

Variabel	<i>Sum of Squares</i>
<i>Psychological Capital</i> – Kesiapan Kerja (SSRT)	1672,184
Jenis Kelamin Laki-laki (SSR1)	762,444
Jenis Kelamin Perempuan (SSR2)	894,715

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai SSRT sebesar 1672,184, nilai SSR1 sebesar 762,444 dan nilai SSR2 sebesar 894,715. Berdasarkan nilai tersebut dapat dihitung nilai *Sum of Square Residual* Gabungan (SSRG) sebesar $762,444 + 894,715 = 1657,159$. Untuk menguji F hitung dapat dilakukan menggunakan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{(SSRT - SSRG)/k}{(SSRG)/(n_1 + n_2 - 2k)}$$

Keterangan:

n1 : jumlah sampel kategori 1

n2 : jumlah sampel kategori 2

k : jumlah kategori

F tabel : $df = (k; n1+n2-2k)$, $df = (2, 96) = 3,09$

$$F \text{ hitung} = \frac{(1672,184 - 1657,159)/2}{(1657,159)/(41 + 59 - 4)}$$
$$F \text{ hitung} = \frac{7,5125}{17,262}$$
$$F \text{ hitung} = 0,435$$

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 0,435. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai F tabel 3,09. Hal ini membuktikan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima pada hipotesis keempat. Artinya, jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah jenis kelamin dapat memoderasi pengaruh dari *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dipaparkan, ditemukan bahwa jenis kelamin tidak dapat memoderasi pengaruh dari *psychological capital* terhadap kesiapan kerja. Artinya, jenis kelamin tidak mampu untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh dari *psychological capital* terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain, efek dari faktor *psychological capital* pada laki-laki maupun perempuan memiliki dampak yang sama pada kesiapan kerja. Apabila kualitas dan intensitas *psychological capital* yang dimiliki laki-laki maupun perempuan sama atau serupa, maka pengaruhnya juga serupa terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Hal tersebut sangat mungkin terjadi karena sesuai dengan hasil dari penelitian ini yang juga menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak dapat mempengaruhi kesiapan kerja serta *psychological capital* yang dimiliki mahasiswa akhir diploma di Universitas Negeri Padang.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, Matulesy, & Rini (2020) yang menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh pada tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu. Artinya, tidak terdapat perbedaan antara kesiapan kerja laki-laki dan perempuan. Individu memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja tanpa membedakan antara laki-laki maupun perempuan. Bahkan, saat ini laki-laki ataupun perempuan juga dapat bersaing untuk menjadi seorang pemimpin (Wijayanti et al., 2020). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2014) bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu. Sabilah, Riyanti, & Saputra (2021) juga memaparkan bahwa terdapat perbedaan antara tingkat kesiapan kerja pada laki-laki dan perempuan, di mana perempuan memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi daripada laki-laki.

Hasil dari penelitian ini juga mengungkapkan bahwa jenis kelamin juga tidak dapat mempengaruhi *psychological capital* pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winurini (2020) bahwa tidak terdapat perbedaan *psychological capital* ditinjau dari jenis kelamin individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Avey, Luthans, Smith, dan Palmer (2010) yang menemukan bahwa *psychological capital* tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin individu. Barmola (2011) juga menemukan bahwa jenis kelamin tidak dapat mempengaruhi *psychological capital* individu pada aspek *self-efficacy*, *optimism*, dan *resilience*, tetapi jenis kelamin berpengaruh terhadap *psychological capital* pada aspek *hope*. Meskipun demikian, jenis kelamin tidak dapat mempengaruhi *psychological capital* individu secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Junita & Mulyana (2021) juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan *psychological capital* apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

Namun, dalam beberapa penelitian lain ditemukan bahwa jenis kelamin dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological capital*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Julianti dan Dewayani (2015) memaparkan bahwa terdapat perbedaan antara *psychological capital* pada laki-laki dan perempuan di mana laki-laki memiliki *psychological capital* yang lebih tinggi daripada

perempuan. Agustin & Jannah (2021) juga menemukan bahwa *psychological capital* pada laki-laki lebih besar daripada dengan perempuan karena laki-laki memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi dibanding perempuan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Dwiastuti (2019) menunjukkan bahwa *psychological capital* yang dimiliki laki-laki lebih rendah daripada perempuan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan kesiapan kerja dan *psychological capital* antara laki-laki dan perempuan tetapi hal ini menyesuaikan jenis dan kondisi individu. Namun, penelitian lain juga menemukan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kesiapan kerja dan *psychological capital* pada individu. Penelitian ini menemukan bahwa kesiapan kerja maupun *psychological capital* tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin. Oleh sebab itu, jenis kelamin juga tidak dapat memoderasi pengaruh dari *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat gambaran tingkat kesiapan kerja dan *psychological capital* pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa sebagian besar dari mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan sedang, hanya sebagian kecil saja yang berada pada kategori rendah. Mahasiswa akhir tingkat diploma yang berada pada kategori sedang dapat meningkatkan kesiapan kerja yang dimilikinya agar untuk mempermudah mereka ketika telah memasuki dunia kerja nantinya.

Hal ini sesuai dengan dengan pernyataan Ward dan Riddle (2002) bahwa kesiapan kerja menjadi sebuah kemampuan yang harus dimiliki individu dalam beradaptasi dan menemukan peranannya dalam menjalankan pekerjaan yang dibutuhkan dan dikehendakinya. Selain itu, Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011) juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja akan membuat lulusan siap untuk sukses pada saat bekerja. Lebih lanjut, Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011) menjelaskan terkait salah satu aspek kesiapan kerja, yaitu kompetensi kerja di mana individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang ingin ditekuni akan memudahkan individu tersebut untuk mendapatkan pekerjaan sehingga mampu bekerja dengan baik dan memenuhi tugas-tugas yang diberikan. Apabila mahasiswa akhir tersebut masih kurang baik dalam kompetensi kerja, maka mereka akan kesulitan dalam memperoleh pekerjaan ataupun memenuhi tugas-tugas yang diberikan ketika bekerja.

Selain itu, sebagian besar dari mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang memiliki *psychological capital* yang berada pada kategori tinggi dan sedang, hanya beberapa yang berada pada kategori rendah. Tingginya *psychological capital* yang dimiliki oleh sebagian mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang merupakan awal mula yang baik untuk memiliki kesiapan kerja yang baik pula. Namun, mahasiswa akhir tingkat diploma yang memiliki *psychological capital* pada kategori sedang terlebih lagi pada kategori rendah harus lebih meningkatkan *psychological capital* mereka sesuai dengan aspek-aspek *psychological capital* yang terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* sehingga mereka mampu beradaptasi ketika memasuki dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Fajrianthi (2019) menyatakan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung akan menunjukkan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tugas atau tantangan sehingga individu menjadi tidak mudah menyerah dan mampu memprediksi masa depan, serta memiliki perencanaan yang positif yang berfungsi untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan dalam menghadapi suatu perubahan.

Hal tersebut sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini di mana *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Ketika mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka kesiapan kerja yang dimiliki mereka juga tinggi. Namun, ketika *psychological capital* yang dimiliki rendah, maka kesiapan kerjanya juga rendah. Meskipun mayoritas dari mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang memiliki kesiapan kerja dan *psychological capital* yang tinggi, beberapa dari mereka masih ada yang memiliki kesiapan kerja dan *psychological capital* yang rendah. Padahal mahasiswa akhir membutuhkan kesiapan kerja sebelum terjun ke dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi. *Psychological capital* dan kesiapan kerja yang rendah akan menghambat mahasiswa untuk dapat mengeksplorasi dunia kerja nantinya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, Lie, & Priyadi (2022) yang menemukan bahwa *psychological capital* dapat membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tugas-tugas di dunia pekerjaan dengan cepat. Sela, Grahani, & Mardiyanti (2022) juga menjelaskan bahwa *psychological capital*

dapat meningkatkan dan mengembangkan performa kerja. Maka dari itu, tingginya *psychological capital* yang dimiliki oleh mayoritas mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang akan sangat membantu mereka untuk memiliki kesiapan kerja dan mempermudah mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang diimpikannya.

Penelitian ini masih belum sempurna karena memiliki keterbatasan saat melakukan penelitian dan penyusunan penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian yang hanya terdiri dari mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang saja sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan mahasiswa akhir di perguruan tinggi lainnya karena adanya perbedaan metode pengajaran dan pengembangan keterampilan serta pembentukan karakter pada tiap perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada mahasiswa tingkat akhir diploma saja. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti mahasiswa pada tingkat sarjana atau pascasarjana dari perguruan tinggi negeri maupun swasta dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Selain itu, keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan satu aspek demografi saja sebagai variabel moderasi. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel moderasi lain, seperti usia atau menggunakan variabel mediasi yang memungkinkan adanya temuan baru dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka implikasi bagi mahasiswa tingkat akhir khususnya tingkat diploma yaitu dapat memberikan wawasan terkait pentingnya memiliki *psychological capital* untuk menunjang kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma. Selain itu, perguruan tinggi dan para pengajar memiliki peran penting untuk meningkatkan kesiapan kerja dan *psychological capital* pada mahasiswanya sehingga mahasiswa siap untuk bekerja setelah lulus dari perguruan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan terkait pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang dengan jenis kelamin sebagai variabel moderasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kesiapan kerja pada sebagian besar mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang berada pada kategori tinggi dan sedang.
2. Sebagian besar mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang juga memiliki *psychological capital* yang berada pada kategori tinggi dan sedang.
3. Jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh kesiapan kerja terhadap *psychological capital* pada mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dipaparkan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Instansi dan Para Pengajar

Pihak instansi diharapkan dapat mendukung secara penuh dalam menunjang kesiapan kerja pada mahasiswa, baik mahasiswa tingkat diploma maupun sarjana. Pihak instansi terutama para pengajar diharapkan dapat memberikan keterampilan secara merata kepada seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa diploma karena masih ada sebagian mahasiswa diploma yang memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang bahkan rendah sehingga mahasiswa merasa siap dan lebih mudah untuk bekerja setelah lulus dari perguruan tinggi.

2. Bagi Subjek Penelitian

Mahasiswa akhir tingkat diploma diharapkan memiliki kesiapan kerja sebelum memasuki dunia kerja nantinya. Selain itu, mahasiswa akhir tingkat diploma harus memiliki *psychological capital* yang tinggi sebagai salah satu faktor penunjang kesiapan kerja. Dengan demikian, mahasiswa akhir tingkat diploma di Universitas Negeri Padang diharapkan mampu mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik atau judul yang sama terkait pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin

dapat menggunakan sampel yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak agar penelitian dapat lebih representatif. Peneliti selanjutnya juga dapat mencari variabel moderasi lain yang mungkin dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. M. (2021). *Pengaruh adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 2(3), 133–140.
- Agustin, C.F., & Jannah, M. (2021). Perbedaan psychological capital ditinjau dari jenis kelamin pada siswa Madrasah Aliyah Negeri “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 1–9.
- Anggraini, N. P., & Fajrianthi. (2019). Peran psychological capital dalam hubungan persepsi dukungan manajemen dan kesiapan untuk berubah. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 85–94.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah dan persentase penduduk bekerja dan pengangguran, 2011-2023. 9 Oktober 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1953/1/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, 2020-2022. 9 Oktober 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi (persen), 2022-2023. 9 Oktober 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/6/543/1/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat (BPS). Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk pengangguran menurut Kabupaten/Kota dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan (jiwa), 2020-2022. 7 Februari 2024. <https://sumbar.bps.go.id/indicator/6/598/1/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-termasuk-pengangguran-menurut-kabupaten-kota-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat (BPS). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurut kabupaten/kota (persen), 2020-2022. 24 November 2023. <https://sumbar.bps.go.id/indicator/6/139/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-kabupaten-kota.html>
- Barmola, K. (2011). Gender and psychological capital of adolescents. *Indian Journal of Applied Research*, 3(10), 1–3. <https://doi.org/10.15373/2249555X/OCT2013/142>
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory: Administrator’s guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1-16.
- Busacca, L. A., & Taber, B. J. (2002). The career maturity inventory-revised: A preliminary psychometric investigation. *Journal of Career Assessment*, 10(4), 441-455.

- Cabellero, C. L. & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1, 13-25.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(1), 41-54.
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 179–186. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Databoks.katadata.co.id. 03 April 2024. 10 Provinsi dengan Lowongan Kerja Terbanyak di Indonesia (2023). 20 Mei 2024. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/03/04/jawa-timur-provinsi-dengan-lowongan-kerja-terbanyak-pada-2023>
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Edisi 7. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guangyi, L., & Shanshan, Y. (2016). Psychological capital: Origin, connotation and the related factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71–77. <https://doi.org/10.3968/8710>
- Irfan, A. M., Amiruddin, Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja sesuai kebutuhan industri 4.0 peserta didik sekolah menengah kejuruan kota makassar. *JoVI: Journal of Vocational Instruction*, 1(1), 18–26.
- Junita, D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan psychological capital guru sekolah dasar ditinjau dari jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 104–116.
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari soft skills mahasiswa. *Equilibrium*, 8(2), 109–114.
- Kusumaputri, R. Y. (2018). *Hubungan antara kepercayaan diri dengan kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Universitas Islam Indonesia.
- Luthans, F (2015). *Organizational behavior - An evidence-based approach* (13th ed). Boston: McGraw Hill Inc.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 1(60), 541–572.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have on Graduate Labor Market Outcomes? *Educ. Econ*.
- Jpnn.com. 16 Februari 2023. IIETE 2023, Kemendikbudristek ungkap penyebab tingginya sarjana pengangguran. 9 Oktober 2023. <https://www.jpnn.com/news/iiete-2023-kemendikbudristek-ungkap-penyebab-tingginya-sarjana-pengangguran>
- Sela, P. N., Grahani, O. F., & Mardiyanti, R. (2022). Studi korelasi modal psikologi dengan kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di universitas wijaya putra surabaya. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(2), 45–51.
- Pool, L. D., & Sewel, P. (2007). The Key to Employability: developing a practical model of graduates employability. *Jurnal Education Training*, 49(4), 227-289.
- Putri, B. & Dwiastuti, I. (2019). Gambaran psychological capital pada siswa sekolah menengah pertama (SMP) di sekolah dengan sistem zonasi dalam penerimaan siswa baru. *Prosiding Universitas Negeri Malang*, 246–250.
- Sabilah, J., Nurfandi Riyanti, S., & Saputra, N. (2021). Kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital. *Jurnal Akuntansi*,

-
- Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 2(3), 225–242.
<https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: perkembangan remaja* Edisi 6 (terjemahan Shinto B. Adelar & Sherly Saragih). Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J. W. (2017). *Life-span development*. 6th edition. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Saraswati, K. D. H., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51–66. <http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/U>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiana, M., & Sulistiobudi, R. A. (2017). Psychological readiness & job readiness training: membangun kesiapan sarjana baru untuk bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/DOI: 10.22219/jipt.v5i1.3836>.
- Tribunnews.com. 17 Februari 2023. Merdeka Belajar Kampus Merdeka jadi solusi 2 masalah mendasar tingginya sarjana pengangguran. 9 Oktober 2023. <https://www.tribunnews.com/nasional/2023/02/17/merdeka-belajar-kampus-merdeka-jadi-solusi-2-masalah-mendasar-tingginya-sarjana-pengangguran>
- Utami, U. T., & Appulembang, Y. A. (2021). Psychological capital terhadap kesiapan untuk berubah pada driver online. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 1–18. <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Utomo, W. (2021). Paradigma pendidikan vokasi: Tantangan, harapan dan kenyataan. *Almufi Journal of Measurement, Assessment, and Evaluation Education*, 1(2), 65-72.
- Ward, V. G., & Riddle, D. I. (2002). Ensuring effective employment services. *NATCON Papers 2002 Les actes du CONAT*.
- Wijayanti, U., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2020). Efektifitas pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa fakultas psikologi tingkat akhir ditinjau dari jenis kelamin. *Psikosains*, 15(1), 76–90.
- Winurini, S. (2023). Workplace well-being dan psychological capital pegawai negeri sipil di pemerintah kota yogyakarta. *Kajian*, 25(3), 251-268.
- Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2016). Hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. *Jurnal Ecopsy*, 1(4).
- Zuliani, S. (2023). *Pengaruh Psychological Capital terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).