

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Yang Dimoderasi Oleh *Hardiness* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia Yptk Padang)

Inka Februslita¹, Marta Widian Sari², Mutia Seplinda³

Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Email : inkafebruslita07@gmail.com ¹, martawidiansari@upiypk.ac.id ²,
mutia.seplinda@upiypk.ac.id ³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja dengan *hardiness* sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan manajemen Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Metode pengumpulan data melalui survey dan menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden. Metode pengujian data yang digunakan adalah *SmartPLS* V.3.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan pengujian hipotesis (*Direct Effect*) atau pengaruh secara langsung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *hardiness* terhadap kesiapan kerja. Hasil pengujian hipotesis (*Indirect Effect*). Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *hardiness* dalam memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kesiapan kerja. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan *hardiness* dalam memoderasi hubungan antara kepercayaan diri dan kesiapan kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepercayaan diri, *Hardiness*, Kesiapan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and self-confidence on work readiness with hardiness as a moderating variable. The population in this study is the 2021 cohort management students of Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. The data collection method was through surveys and distributing questionnaires with a sample size of 88 respondents. The data testing method used is SmartPLS V.3.0 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The research results obtained are based on hypothesis testing (Direct Effect) or direct influence. There is a positive and significant influence of emotional intelligence on work readiness. There is a positive but insignificant influence of self-confidence on work readiness. There is a positive and significant influence of hardiness on work readiness. Hypothesis testing results (Indirect Effect). There is a negative and insignificant effect of hardiness in moderating the relationship between emotional intelligence and job readiness. There is a positive but not significant influence of hardiness in moderating the relationship between self-confidence and work readiness.

Keywords: Emotional Intelligence, Self-confidence, Hardiness, Work Readiness

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi diperlukan dalam era persaingan global saat ini untuk siap menjadi tenaga kerja profesional di bidangnya. Dengan demikian,

proses pendidikan merupakan bagian dari persiapan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan sangat penting. Dengan demikian, para pembangun pendidikan terus berusaha meningkatkan

kualitas pendidikan di Indonesia untuk meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja. Mereka melakukan ini dengan menyesuaikan pembangunan pendidikan itu sendiri (Auliya, 2020).

Salah satu unsur yang bersahabat dalam segala aspek aktivitas kehidupan kita sehari-hari yaitu sumber daya manusia, termasuk bagi berbagai sektor seperti usaha, instansi, perkebunan, dan lainnya. Hal ini karena mereka memerlukan tenaga manusia untuk bisa beroperasi dengan lancar serta efisien. Namun, pada kenyataannya, meskipun sumber daya manusia sangat dibutuhkan di berbagai bidang, masih banyak di sekitar kita individu yang belum mendapatkan pekerjaan. Tidak sedikit di antara mereka adalah para pengangguran terdidik dan memiliki gelar perguruan tinggi. Mereka sebaiknya sudah siap secara matang dalam ilmu yang dipelajari selama kuliah untuk memasuki dunia kerja yang sesuai dengan bidang keilmuan mereka. Sementara itu, pendidikan dianggap sebagai investasi berharga bagi suatu negara dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas (Kusumasari & Rustiana, 2019).

Untuk mempersiapkan mahasiswa di dunia kerja, perguruan tinggi berfokus pada hal-hal lain selain akademik. Perguruan tinggi merupakan tempat yang dinilai sebagai tempat untuk mengasah keterampilan mahasiswa. Bakat-bakat yang ada pada mahasiswa dapat digunakan untuk siap memasuki dunia kerja, perguruan tinggi harus mewadahi bakat-bakat tersebut. Sehingga tidak hanya kemampuan akademik saja yang dimiliki oleh mahasiswa. Mahasiswa dapat mengasah bakat dan kemampuannya untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Kesiapan kerja harus menjadi prioritas bagi mahasiswa dan perguruan tinggi sebelum mereka menyelesaikan studi mereka. Jadi, setelah lulus mahasiswa dapat langsung bekerja atau membangun pekerjaan mereka

sendiri dalam waktu singkat. Untuk menyesuaikan mahasiswa dengan dunia kerja, perguruan tinggi harus menjalin kerja sama dengan dunia industri dan dunia usaha sebagai upaya untuk sinkronisasi dunia kerja dengan kurikulum perguruan tinggi.

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang meliputi kematangan, berupa fisik, mental, dan pengalaman, serta pengalaman belajar agar individu memiliki kemampuan dalam kegiatan atau tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaan. Sementara itu, kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan yang diperlukan dalam bekerja, dan juga dikenal sebagai kesiapan kerja, keterampilan kerja, atau *soft skill* (Kurniawan, 2023).

Kesiapan adalah kondisi seseorang yang siap bereaksi atau menyikapi situasi dan situasi yang menghadangnya (Andrianus, 2020). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mampu bertahan menghadapi berbagai frustrasi, mengontrol hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa dimanapun dan kapanpun (Maitrianti, 2021).

Faktor selanjutnya yaitu kepercayaan diri. Kepercayaan diri adalah sikap positif seseorang yang memungkinkannya mengembangkan penilaian positif terhadap dirinya dan lingkungan serta situasi yang mempengaruhi dirinya sendiri (Kurniawan et al., 2023). Rasa percaya diri merupakan faktor utama yang membawa seseorang pada pekerjaannya. Hal ini karena harga diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi tanpa bergantung pada orang lain dan memiliki evaluasi diri yang positif. Ketika seseorang kehilangan kepercayaan diri,

dia menjadi lebih sulit mengambil keputusan (Kurniawan et al., 2023).

Faktor kesiapan kerja yang terakhir yaitu *hardiness*, Kobasa et al. (1982) berpendapat kepribadian *hardiness* adalah suatu bagian dari karakteristik kepribadian individu yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, dan stabil dalam menghadapi stress serta mengurangi berbagai efek negatif yang dihadapi. Kobasa melihat kepribadian *hardiness* sebagai kecenderungan untuk memandang peristiwa-peristiwa hidup yang berpotensi mendatangkan stress sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam (Komang Sri Artaningih & Putu Mahyuni, 2021). Melalui *hardiness*, Kobasa (1984) menyatakan bahwa mahasiswa akan merasa yakin dengan kemampuan dirinya, sehingga individu dapat mendorong dirinya sendiri untuk lebih bekerja keras dan menikmati setiap proses yang dihadapi untuk karir yang ingin dicapai (Astuti & Kholifah, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Auliya, 2020) yang meneliti tentang kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan persepsi kesempatan kerja terdapat kepercayaan diri mahasiswa, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepercayaan diri terhadap kesiapan , kerja siswa terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan persepsi peluang kerja dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja siswa, sumbangan pengaruh persepsi peluang kerja dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik memilih topik ini untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu : “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan diri Terhadap Kesiapan Kerja yang Dimoderasi oleh *Hardiness* studi kasus pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang”

2. LANDASAN TEORI

Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mencakup kematangan fisik, mental, dan pengalaman, serta pengalaman belajar yang diperlukan untuk dapat melakukan kegiatan atau tingkah laku yang terkait dengan pekerjaan. Namun, kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan yang diperlukan untuk bekerja, juga dikenal sebagai keterampilan kerja, keterampilan soft skill, atau keterampilan kesiapan kerja (Kurniawan, 2023).

Menurut (Suryani, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain yaitu faktor internal dan faktor sosial. Faktor internal merupakan faktor yang bersumber pada diri individu seperti pengetahuan, bakat, motivasi, sikap, kepribadian, kesenangan, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu luang, Pendidikan sekolah, pengetahuan tentang kehidupan kerja, pengalaman kerja, keterbatasan fisik dan keterbatasan pribadi.

Indikator Kesiapan Kerja

Menurut (Kirani & Chusairi, 2022) menjelaskan kesiapan kerja terdiri atas empat indikator, yaitu :

1. Karakteristik pribadi
Karakteristik yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan dunia kerja.
2. Ketajaman organisasi
Pemahaman tentang bagaimana pentingnya sebuah organisasi didalam lingkungan kerja.
3. Kompetensi kerja
Kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien.
4. Kecerdasan Sosial
Kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang untuk memahami, berinteraksi,

dan membangun hubungan yang efektif dengan orang lain.

Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut (Dewi & Yusri, 2023) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah bagian dari bagaimana seseorang mengetahui bagaimana menggunakan emosi atau mengontrol emosi. Menurut (Fitriani et al., 2023) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola emosi dan fokus pada emosi positif. Yang pertama adalah mengetahui emosi apa yang sedang kita alami, apakah itu kesedihan, depresi atau kemarahan, karena terkadang kita tidak memiliki keberanian untuk mengungkapkan perasaan yang kita rasakan.

Adapun beberapa cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional menurut (Permata et al., 2024) yaitu : Istirahat, Tarik Nafas, Meminta Maaf, Peka terhadap lingkungan, Dengan mengawali dan mengakhiri hari dengan hal-hal yang positif.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Andryani & Tindangen, 2022) adapun indikator kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kesadaran diri
adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosinya, mengambil keputusan sendiri, bersikap realistis terhadap standarnya, dan kembali percaya diri.
2. Pengelolaan diri
adalah kemampuan memahami emosi, mengidentifikasi perasaan, dan memiliki kebijaksanaan batin untuk menjalankan tindakan sehari-hari.
3. Motivasi
dalam beraktivitas sehari-hari untuk meningkatkan keterampilan, bekerja produktif dan mengembangkan semangat bertahan dalam menghadapi kegagalan.
4. Empati
Meerupakan kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang

lain dan menimbulkan rasa percaya serta menghargai setiap orang.

5. Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan dalam berinteraksi dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dalam berbagai situasi sosial.

Definisi Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah aspek yang sangat penting dalam hidup kita. Setiap orang berbeda satu sama lain dan setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan unik. Dari perbedaan tersebut terlihat ada orang yang berani, namun ada juga yang kurang berani (Andiwijaya & Liauw, 2019). Kepercayaan diri adalah bagian yang istimewa dan penting dalam hidup. Ada orang yang bilang mereka percaya diri, dan tiba-tiba idenya tidak sesuai dengan yang mereka pikirkan, sehingga mereka tidak percaya diri, dan merasa dunia terasa tidak nyaman, tidak aman dan menyulitkan (Rajab, 2022).

Indikator Kepercayaan Diri

Menurut (Tentama et al., 2019) menjelaskan beberapa indikator kepercayaan diri yaitu :

1. Percaya pada kemampuan diri sendiri
Percaya pada kemampuan diri sendiri adalah keyakinan bahwa kita memiliki potensi, keterampilan, dan kekuatan untuk menghadapi tantangan, mencapai tujuan, dan mengatasi kesulitan.
2. Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan
Bertindak secara mandiri dalam mengambil keputusan berarti mampu membuat pilihan dan menentukan arah hidup sendiri tanpa terlalu bergantung pada pendapat atau pengaruh orang lain.
3. Memiliki rasa positif terhadap diri sendiri
Merupakan suatu penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari pandangan maupun tindakan yang dilakukan sehingga menimbulkan perasaan positif terhadap diri sendiri dan masa depan.

4. Mengungkapkan pendapat
Mengemukakan pendapat adalah tindakan menyampaikan atau menyuarakan pemikiran, ide, atau pandangan pribadi tentang suatu hal atau masalah.

Definisi *Hardiness*

Hardiness adalah sekumpulan sifat kepribadian yang bertindak sebagai kekuatan diri ketika dihadapkan pada situasi atau kondisi yang menekan (Yolanda, 2022). *Hardiness* merupakan kemampuan penting untuk menghadapi tantangan dalam kehidupan dan juga di tempat kerja. Pada mahasiswa saat ini, seringkali muncul perasaan cemas, kurang percaya diri, dan kesulitan dalam berkompetisi (Astuti & Kholifah, 2022).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian *hardiness* dalam penelitian yang dilakukan (Hamida Cyntia Salma, 2022) yakni:

- 1) Kemampuan seorang individu dalam menyusun rencana yang realistis.
- 2) Rasa percaya diri dan citra diri yang positif.
- 3) Mampu meningkatkan keterampilan komunikasi serta memiliki perasaan yang kuat.

Indikator *Hardiness*

Menurut (Rosyidah et al., 2023) kepribadian *hardiness* terdapat tiga indikator, yaitu komitmen, kontrol, tantangan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang berupa numerik atau bilangan, dalam bentuk angka. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan teknik perhitungan matematika atau statistika (Machali, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent yaitu kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap dependen yaitu kesiapan kerja yang dimoderasi oleh variabel *hardiness*.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang dipakai yaitu Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang Jl.Raya Lubuk Begalung Nan XX,Kec.Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145. Dan yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri terhadap Kesiapan Kerja yang dimoderasi oleh *Hardiness* studi kasus pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Populasi dan Sampel

Menurut (Ajjjah & Selvi, 2021) bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang berjumlah 734 mahasiswa.

Menurut (Lase, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 88 orang mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi)

Observasi merupakan suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti yaitu mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Penelitian Perpustakaan

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan atau buku-buku ilmiah yang menjadi panduan dan jurnal-jurnal yang

berkaitan dengan permasalahan yang diteliti..

3. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk responden jawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan sebagai metode untuk memperoleh data dibrikan atau disebarakan kepada mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis statistik deskriptif tujuannya adalah untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut (Cheny et al., 2020):

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{Skor Maksimum}}$$

2. Analisis Struktural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Last Square (PLS)

Dalam penelitian ini alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (factor analysis), model struktural (structural model) dan analisis jalur (path analysis). SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri terhadap Kesiapan Kerja yang Dimoderasi oleh *Hardiness* studi kasus pada Mahasiswa Jurusan Manajemen

Angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 88 responden sebagai sampel penelitian.

a. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Adapun karakteristik menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Presentase %
1	Laki-laki	14	15,91%
2	Perempuan	74	84,09%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 88 responden, mayoritas yang menjadi responden adalah perempuan sebanyak 74 responden dengan persentase sebesar 84,09%, sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 15,91%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan pada penelitian ini.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia Tingkat usia responden mahasiswa jurusan manajemen Angkatan 2021 UPI YPTK Padang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2: Karakteristik Responden berdasarkan Usia

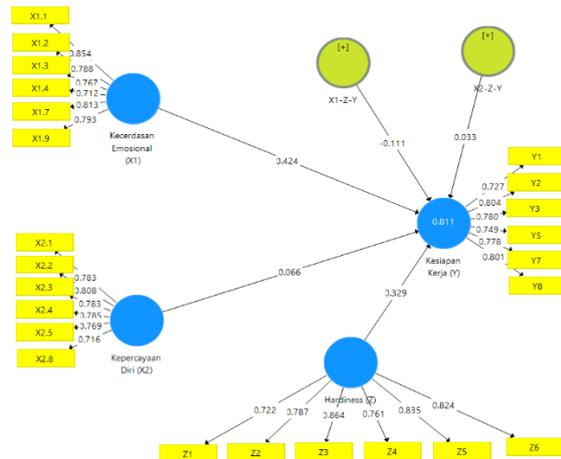
No.	Usia	Jumlah	
		Responden	Presentase%
1	< 20 Tahun	3	3,41%
2	≥ 20-25 Tahun	85	96,59%
3	>26 Tahun	0	0%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 88 responden, responden berusia <20 tahun sebanyak 3 responden dengan

persentase sebesar 53,41%, responden berusia $\geq 20-25$ tahun sebanyak 85 responden dengan persentase sebesar 96,59% dan responden berusia >26 tahun sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berusia $\geq 20-25$ tahun.

Pengujian Outer Model



Gambar 1. Outer Loadings

Tabel 3
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Faktor Loading	AVE	Composite Reliability
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,727	0,62 2	0,908
	Y.2	0,804		
	Y.3	0,780		
	Y.5	0,749		
	Y.7	0,778		
	Y.8	0,801		
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,854	0,60 0	0,900
	X1.2	0,788		
	X1.3	0,767		
	X1.4	0,712		
	X1.7	0,813		
	X1.9	0,793		
Kepercayaan Diri (X2)	X2.1	0,783	0,59 9	0,899
	X2.2	0,808		
	X2.3	0,783		
	X2.4	0,785		
	X2.5	0,769		

	X2.8	0,716		
Hardiness	Z1	0,722	0,64 1	0,914
	Z2	0,787		
	Z3	0,864		
	Z4	0,761		
	Z5	0,835		
	Z6	0,824		

Dari tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel kesiapan kerja, kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan *hardiness* telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang

ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kesiapan kerja, kecerdasan emosional,

kepercayaan diri dan *hardiness* dalam penilaian hipotesis.

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Tabel 4. Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kesiapan Kerja	0,811	0,799

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* variabel kesiapan kerja sebesar 0,811 atau sebesar 81,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kesiapan kerja dari konstruk kecerdasan emosional dan kepercayaan diri atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja.

Sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pernyataan	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Value	Ket
H1: Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja	0,424	3,118 > 1,96	0,002 < 0,05	Diterima
H2: Kepercayaan Diri terhadap Kesiapan Kerja	0,066	0,613 < 1,96	0,541 > 0,05	Ditolak
H3 : <i>Hardiness</i> terhadap Kesiapan Kerja	0,329	2,844 > 1,96	0,006 < 0,05	Diterima
H4 : <i>Hardiness</i> memoderasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kesiapan Kerja	-0,111	1,419 < 1,96	0,160 > 0,05	Ditolak
H5 : <i>Hardiness</i> memoderasi hubungan antara Kepercayaan Diri dan Kesiapan Kerja	0,033	0,408 < 1,96	0,684 > 0,05	Ditolak

5. SIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan penelitian pada 88 mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja yang

dimoderasi oleh *hardiness*, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. *Hardiness* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

4. *Hardiness* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

5. *Hardiness* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara kepercayaan diri dan kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2021 Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Berdasarkan Kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diberikan penulis dan dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Bagi objek penelitian agar dapat meningkatkan dan mengasah kepercayaan diri mahasiswa terhadap kesiapan kerja mereka nanti. Mahasiswa dengan kepercayaan diri rendah cenderung kesiapan mereka untuk masuk ke dunia kerja juga menurun. Hal ini dapat memberikan dampak yang buruk jika kepercayaan diri mereka menurun, dan mengakibatkan banyaknya anak muda atau tamatan serjana menganggur setelah menyelesaikan studinya. Dan untuk mahasiswa harus lebih memperhatikan kecerdasan emosional diri sendiri agar tetap bisa terkontrol dalam berbagai situasi. Yang dimana situasi di dunia kerja perlu kesiapan diri dan mental yang matang. Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang

yang sudah siap dan matang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan siap terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Penelitian selanjutnya diharapkan lebih proporsional dalam mencari responden penelitian agar data atau temuan menjadi lebih akurat dan seimbang. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih umum tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kesiapan kerja mahasiswa diberbagai konteks pendidikan. Dan diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja selain kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan *hardiness* seperti dukungan sosial, motivasi atau pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajjiah, J. H., & Selvi, E. (2021). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa*. 13(2), 232–236.
- Andiwijaya, D., & Liauw, F. (2019). *Pusat Pengembangan Kepercayaan Diri*. 1(2), 1695–1704.
- Andrianus, I. J. (2020). Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK X. *Jurnal Imiah Psikologi*, 8, 572–578.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Andryani, R., & Tindangen, M. (2022). *Analisis Kecerdasan Emosional Peserta Didik Kelas X-1 Di Sma Negeri 5 Samarinda*.
- Astuti, F., & Kholifah, A. N. (2022a). *Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018* (Vol. 6).
- Astuti, F., & Kholifah, A. N. (2022b). *Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018* (Vol. 6).
- Auliya, N. N. (2020). *Pengaruh Persepsi Kesempatan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja*. 8(2), 283–288.
- Dewi, S. R., & Yusri, F. (2023). Kecerdasan Emosi Pada Remaja. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 65–71.
<https://doi.org/10.56248/educativo.v2i1.109>
- Fitriani, Y., Mutiara, N., & Asbari, M. (2023). *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan / 96 Kecerdasan Emosional: Standar Kedewasaan?* 01(02).
<https://www.cityscapecounseling.com/post/adulthood-its-not-always->
- Hamida Cyntia Salma. (2022). *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Cyntia Salma Hamida Umi Anugerah Izzati*.
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828.
<https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i3.646>
- Komang Sri Artaningih, N., & Putu Mahyuni, L. (2021). Pengaruh kepribadian hardiness, lingkungan keluarga, dan pendidikan kewirausahaan terhadap intensi berwirausaha generasi milenial. *FORUM EKONOMI*, 23(3), 582–592.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Kurniawan, H., Fitriany, R., Farid, R. F., & Mellisa, M. (2023). Kepercayaan Diri dengan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK X Berdomisili di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 125–130.
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.245>
- Kusumasari, N., & Rustiana, A. (2019). *Economic Education Analysis Journal Info* Artikel.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Lase, A. (2019). Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi Adri Yeri Pratama Lase. *Science of Management and Students Research*

Journal, 1(6), 193–199.
<https://doi.org/10.33087/sms.v1i6.30>

- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Abdau Qurani Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan .
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2).
<https://doi.org/10.22373/jm.v1i1i2.8709>
- Permata, I., Aprilia, M., & Asbari, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Neurosains di Dunia Pendidikan. *Journal Of Information Systems And Management*, 03(02). <https://jisma.org>
- Rajab, S. (2022). *Pengaruh Kepercayaan Diri Mahasiswa Terhadap Dorongan Berwirausaha*.
- Rosyidah, H. ', Prasetyaning Utami, F., & Sari, P. (2023). Survei Academic Hardiness pada Mahasiswa Calon Guru Matematika. *Jambura Guidance and Counseling Journal*, 4(1), 33–38.
- Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391–404.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S. A., & Merdiaty, N. (2019). Self-confidence and hardiness towards work readiness: Study on vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 8(2).
<https://doi.org/10.5861/ijrsp.2019.4004>
- Yolanda, W. S. , D. M. (2022). *Hardiness+Dan+Dukungan+Sosial+Dengan+Adaptabilitas+Karier+Pada+Mahasiswa+Fakultas+Psikologi*.