



Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut dalam mendukung *Green Economy*: Peran *Self-Efficacy* dan *Work Motivation*

Raysita Gita Surya Cahyani^{1*}, Abdullah Ramdhani², Deri Alan Kurniawan³

¹²³Manajemen, Universitas Garut, Indonesia

*Email: 24023122232@fekon.uniga.ac.id¹, aramdhani@fisip.uniga.ac.id²,
derialan@uniga.ac.id³

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v10i1.3075>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2026-03-24
Diperbaiki :
2026-05-20
Disetujui :
2026-06-07

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Ekonomi Hijau.

Keywords: *Self-Efficacy, Work Motivation, Work Readiness, Green Economy.*

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut *fresh graduate* memiliki kesiapan kerja yang memadai, terutama dalam menghadapi transformasi menuju *green economy* yang membuka peluang kerja berbasis keberlanjutan. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis peran *self-efficacy* dan *work motivation* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kabupaten Garut dalam mendukung *green economy*. Metode yang diadopsi adalah pendekatan kuantitatif deskriptif-kausal, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 100 responden yang ditentukan melalui metode *non-probability sampling*. Data diolah menggunakan pendekatan SEM-PLS melalui SmartPLS versi 3.0. Berdasarkan studi, ditemukan bahwa *self-efficacy* berperan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, *work motivation* juga berperan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis krusial dalam menyiapkan *fresh graduate* menghadapi tekanan dunia kerja yang dinamis dan berkelanjutan.

ABSTRACT

The increasingly competitive world of work demands that fresh graduates have adequate work readiness, especially in facing the transformation towards a green economy that opens up sustainability-based job opportunities. This study aims to analyze the role of self-efficacy and work motivation on the work readiness of fresh graduates in Garut Regency in supporting the green economy. The method adopted is a quantitative descriptive-causal approach, with data collection techniques through questionnaires distributed to 100 respondents determined through a non-probability sampling method. Data were processed using the SEM-PLS approach through SmartPLS version 3.0. Based on the study, it was found that self-efficacy plays a positive and significant role in work readiness. In addition, work motivation also plays a positive and significant role in work readiness. This indicates that psychological factors are crucial in preparing fresh graduates to face the pressures of a dynamic and sustainable world of work.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

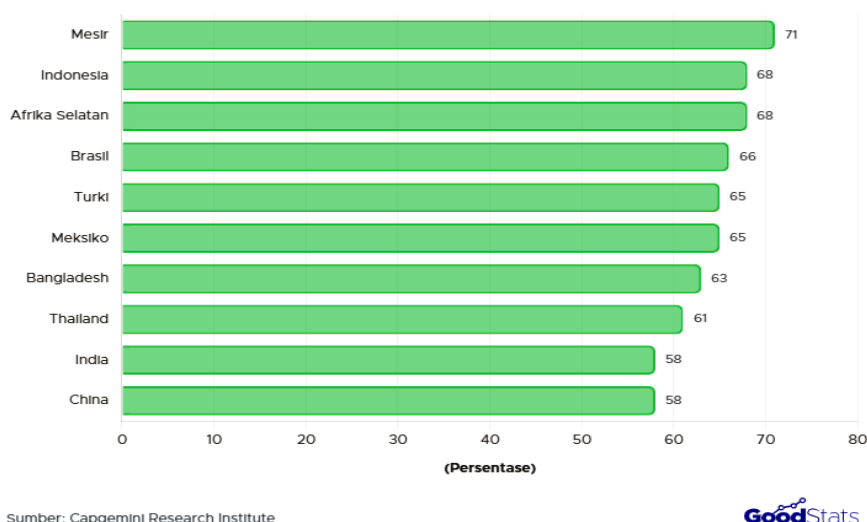
PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia kerja, persaingan antar pencari kerja menjadi semakin ketat, kompetitif, dan penuh tantangan. Menurut Munawaroh & Masrifah (2023) menempuh pendidikan tinggi dan meraih gelar sarjana menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan kualitas hidup di tengah perkembangan zaman yang terus berlangsung. Sejalan

dengan itu, dalam persaingan industri yang ketat, perusahaan perlu mencari karyawan yang ahli dan memiliki kepribadian kuat untuk menghadapi tekanan kerja. Mustofiyah & Rusdiyanto (2024) menyatakan bahwa perubahan yang terjadi di dunia kerja menuntut setiap individu untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Bersamaan dengan dinamika tersebut, arah pembangunan global kini bergerak menuju konsep *green economy* yang tidak hanya memberikan penekanan pada efisiensi penggunaan sumber daya alam penginternalan biaya kerusakan lingkungan, tetapi juga pada pembentukan lapangan pekerjaan yang berkualitas atau peluang baru dalam pasar tenaga kerja, pengurangan ketimpangan sosial, serta pertumbuhan ekonomi yang selaras dengan kelestarian lingkungan (Masdar et al., 2022). *World Resources Institute* Indonesia menyebutkan bahwa transisi menuju ekonomi hijau berpotensi menciptakan jutaan lapangan kerja baru yang berorientasi pada keberlanjutan (Suarga et al., 2024). Bahkan, Bappenas memproyeksikan bahwa implementasi ekonomi hijau di Indonesia dapat menghasilkan sekitar 15,3 juta kesempatan kerja hingga tahun 2045 (Indonesia.go.id, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa generasi muda, khususnya *fresh graduate*, memiliki peluang besar untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Kesadaran generasi muda terhadap isu keberlanjutan juga mulai meningkat. Survei Kompas menunjukkan bahwa sekitar 70% generasi muda Indonesia lebih memilih bekerja di perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan (Astuti & Jatmiko, 2025). Selain itu, hasil survei GoodStats mengungkapkan bahwa lebih dari 60% anak muda percaya bahwa keterampilan hijau menjadi salah satu kompetensi penting dalam menghadapi pasar kerja masa depan (Farhan, 2025). Fenomena ini menjadi sinyal positif bahwa orientasi karier dan kesiapan generasi muda mulai bergerak menuju arah pembangunan berkelanjutan.



Gambar 1. 10 Negara di Global South yang Paling Optimis dengan *Green Skill*
Sumber: <https://data.goodstats.id>, diakses pada 30 Oktober 2025

Sebagian besar *fresh graduate* yang saat ini memasuki dunia kerja berasal dari Generasi Z, yaitu generasi yang dikenal memiliki orientasi kuat terhadap pengembangan karier dan peningkatan kompetensi diri. Laporan *Indonesia Gen Z Report 2024* menunjukkan bahwa sekitar 78% Generasi Z menginginkan peluang untuk mengembangkan karier di tempat kerja serta

menghargai lingkungan kerja yang suportif dan budaya perusahaan yang positif. Selain itu, sebagian generasi muda juga mulai mengembangkan *side hustle*, di mana sekitar 14% Gen Z memperoleh tambahan penghasilan dari pekerjaan sampingan (A'yun, 2025). Fenomena ini menunjukkan tingginya motivasi generasi muda untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi diri di dunia kerja.

Fenomena tersebut juga terlihat di Kabupaten Garut. Berdasarkan data, tingkat pengangguran terbuka mencapai 6,96% dengan jumlah penganggur lebih dari 100 ribu orang. Penduduk bekerja masih didominasi oleh lulusan pendidikan dasar (50,20%), sedangkan lulusan Universitas (4,68%). Tingginya tingkat pengangguran ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam penyerapan tenaga kerja, termasuk bagi lulusan perguruan tinggi yang baru memasuki dunia kerja (BPS, 2024). Struktur tenaga kerja di Garut juga masih didominasi sektor informal. Hanya sekitar 27,87% penduduk bekerja di sektor formal, sementara pekerja di sektor informal mencapai 72,13%. Kelompok pekerja informal tersebut sebagian besar terdiri atas penduduk yang bekerja secara mandiri sebesar 22,01%, pekerja bebas sebesar 20,36%, usaha dengan bantuan pekerja tidak tetap atau anggota keluarga sebesar 15,82%, serta pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar sebesar 13,95%. (BPS, 2024). Dominasi tenaga kerja informal tersebut menunjukkan bahwa peluang kerja formal yang sesuai dengan kompetensi lulusan masih terbatas. Akibatnya, sebagian fresh graduate mengalami kesulitan memperoleh pekerjaan yang relevan dengan bidang keahliannya (Usman, 2025).

Di tingkat daerah, Kabupaten Garut juga mulai mengarahkan pembangunan ekonominya ke arah ekonomi hijau melalui berbagai inisiatif, pengelolaan lingkungan dan pengembangan sektor berkelanjutan (Pundenswari et al., 2023). Hal ini menggambarkan bahwa peluang kerja yang mendukung konsep keberlanjutan juga mulai berkembang di tingkat lokal. Dengan adanya peluang tersebut, kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi faktor penting agar mereka mampu memanfaatkan kesempatan yang tersedia.

Kesiapan kerja tidak sekedar bergantung pada faktor dari luar, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi internal individu. Salah satu faktor internal yang penting adalah *self-efficacy*, yaitu rasa percaya diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas serta menghadapi tantangan (Bandura, 1997). Selain itu, *work motivation* juga menjadi dorongan individu untuk mengembangkan kompetensi dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan oleh Maslow (1970).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *self-efficacy* turut menentukan tingkat kesiapan individu dalam bekerja (Asiya & Rahman, 2024), namun penelitian lain menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Alifah & Marsofiyati, 2025). Hal serupa juga terjadi pada *work motivation*, yang dalam beberapa studi terbukti memengaruhi kesiapan kerja (Wibowo & Nugroho, 2021), tetapi pada penelitian lain tidak menunjukkan berpengaruh (Hanifah et al., 2025). Perbedaan temuan tersebut menandakan bahwa keterkaitan antara *self-efficacy*, *work motivation*, dan kesiapan kerja masih belum konsisten sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas, khususnya pada konteks fresh graduate dalam mendukung *green economy*.

Penelitian ini mengkaji kesiapan kerja *fresh graduate* perguruan tinggi di Kabupaten Garut dalam konteks transformasi menuju *green economy*, dengan menelaah peran *self-efficacy* dan *work motivation*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kesiapan

kerja *fresh graduate* pada konteks daerah, khususnya Kabupaten Garut, yang masih menghadapi dominasi tenaga kerja informal dan tantangan penyesuaian kompetensi terhadap kebutuhan dunia kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Self-Efficacy

Self-efficacy mencerminkan kepercayaan pribadi akan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tugas atau menghadapi situasi menantang. Keyakinan ini memengaruhi bagaimana individu memiliki pola pikir, melakukan tindakan, serta menghadapi tantangan dalam berbagai situasi (Bandura, 1997).

Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan pandangan positif individu mengenai kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas serta menghasilkan pencapaian yang diharapkan (Otto et al., 2024). Tingkat keyakinan diri yang tinggi pada seseorang biasanya meningkatkan kesiapan mereka menangani tekanan, memiliki daya juang tinggi, serta lebih optimis dalam mencapai tujuan (Ratuela et al., 2022).

Dalam kondisi dunia kerja yang terus berkembang, *self-efficacy* menjadi faktor penting yang membantu lulusan baru dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini juga relevan dengan perkembangan menuju ekonomi berkelanjutan, di mana tenaga kerja dituntut memiliki keyakinan diri untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, inovasi ramah lingkungan, serta praktik kerja yang mendukung keberlanjutan.

Menurut Bandura (1997), konsep *self-efficacy* dijelaskan dalam tiga dimensi utama, yaitu tingkatan/besarnya, kekuatan, serta luasannya, yang menggambarkan derajat kesulitan suatu tugas yang mampu dihadapi individu, kekuatan keyakinan terhadap kemampuan diri, serta sejauh mana keyakinan tersebut dapat diaplikasikan pada berbagai situasi. Dalam penelitian ini, pengukuran *self-efficacy* mengacu pada dimensi yang disampaikan oleh Bandura (1997), yaitu tingkatan/besarnya, kekuatan, serta luasannya.

Work Motivation

Work motivation bersumber dari dalam diri maupun lingkungan luar yang memengaruhi individu untuk bertindak, berusaha, serta mempertahankan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1970) melalui konsep *Maslow's Hierarchy of Needs*, motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu.

Work motivation dapat dipahami sebagai dorongan yang membuat individu bersedia mengerahkan kemampuan dan upaya terbaiknya dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi (Uno, 2023). Dorongan tersebut dapat bersumber dari faktor internal seperti seperti keinginan berprestasi dan mengembangkan diri, serta unsur bantuan luar seperti penghargaan, lingkungan, serta sosial (Hanifah et al., 2025).

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, *work motivation* juga memainkan peran krusial dalam mendorong individu untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi. Hal ini menjadi semakin relevan dalam era *green economy*, di mana tenaga kerja dituntut memiliki motivasi untuk berkontribusi pada pekerjaan yang tidak sekedar menekankan produktivitas, namun juga mengutamakan keberlanjutan lingkungan beserta tanggung jawab sosial.

Berdasarkan teori kebutuhan manusia dari Maslow (1970), *work motivation* terdiri dari lima dimensi utama, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta dan kepemilikan, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri, yang mencerminkan tahapan kebutuhan manusia dalam mendorong perilaku kerja. Dalam penelitian ini, dimensi *work motivation* yang digunakan mengacu pada teori kebutuhan yang mencakup lima tingkatan kebutuhan tersebut.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah keadaan yang menunjukkan sejauh mana individu memiliki kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik pribadi yang diperlukan untuk memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja. Menurut Pool & Sewell (2007) melalui model *CareerEDGE Employability Model*, kesiapan kerja tidak semata-mata terkait dengan kemampuan memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup kompetensi yang memungkinkan individu bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja.

Kesiapan kerja juga berkaitan dengan sikap, perilaku, serta karakteristik individu yang mendukung keberhasilan dalam dunia profesional (Indirasari & Mulyana, 2024). Selain itu, karakteristik pribadi seperti kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, serta kemampuan menghadapi tekanan turut memengaruhi kemampuan individu dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan (Ratuela et al., 2022).

Dalam era transformasi menuju *green economy*, kesiapan kerja menjadi semakin penting karena lulusan tidak hanya perlu keterampilan teknis, melainkan juga kemampuan beradaptasi, kesadaran terhadap praktik kerja berkelanjutan, serta kesiapan untuk berkontribusi pada pekerjaan yang ramah lingkungan.

Model *CareerEDGE* menjelaskan bahwa kesiapan kerja terdiri dari lima dimensi utama, yaitu 1) pembelajaran pengembangan karir; 2) pengalaman (kerja/hidup); 3) pengetahuan bidang studi; 4) pemahaman dan keterampilan; 5) keterampilan umum/keterampilan *transferable*; serta 6) kecerdasan emosional, yang secara bersama-sama membangun kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Dalam penelitian ini, pengukuran kesiapan kerja *fresh graduate* mengacu pada lima dimensi *CareerEDGE* dari Pool & Sewell (2007) karena model ini dinilai mampu menggambarkan aspek kompetensi, pengalaman, dan karakter yang relevan dengan dinamika dunia kerja masa kini.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Self-efficacy diduga berperan sebagai komponen yang memengaruhi kesiapan kerja. Menurut Bandura, (1997), *self-efficacy* membantu membangun keyakinan individu pada kemampuan dirinya dalam menuntaskan tugas serta mengatasi tantangan yang ada. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dapat mendorong pemanfaatan keterampilan dan pengetahuan secara lebih maksimal dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan serta tuntutan karier. Hal tersebut selaras dengan konsep *self-efficacy* yang terdiri atas dimensi *level*, *strength*, dan *generality* sebagaimana dikemukakan oleh Bandura dan didukung oleh penelitian (Syam et al., 2025). Individu dengan *self-efficacy* yang kuat umumnya menunjukkan keyakinan diri, ketekunan, serta kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam menghadapi situasi baru,

termasuk ketika memasuki dunia kerja. Beberapa penelitian juga mengkonfirmasi bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Asiya & Rahman, 2024; Ratuela et al., 2022). Penelitian Noviyanto & Wijanarka (2023) turut mengemukakan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi paling tinggi terhadap kesiapan kerja. Selain itu, Munawaroh & Masrifah (2023) juga menyebutkan bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

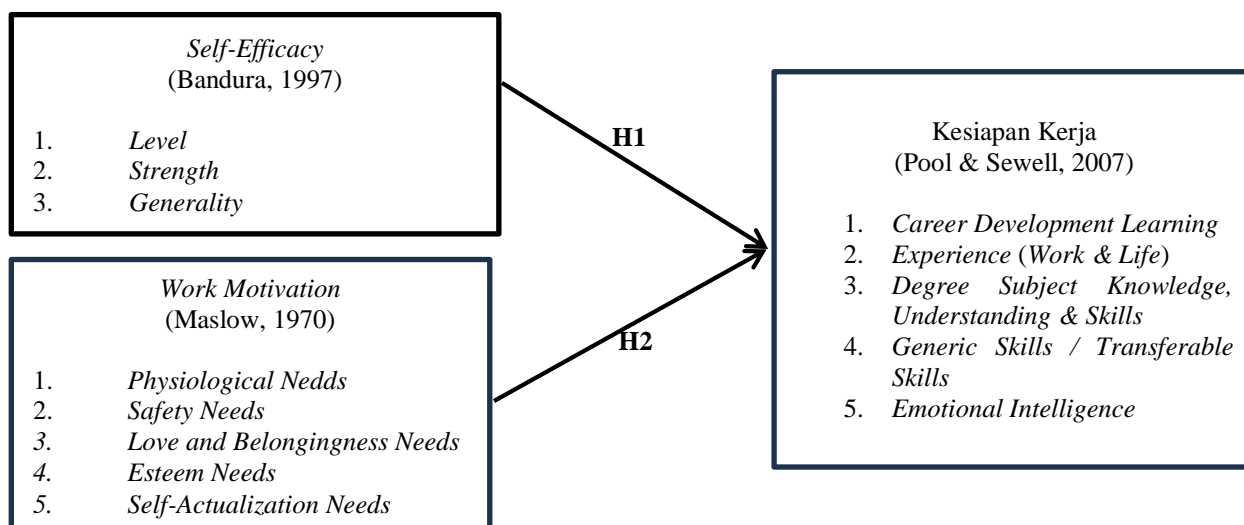
H1: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kesiapan Kerja

Aspek lain yang diduga memengaruhi kesiapan kerja adalah *work motivation*. Motivasi kerja berkaitan dengan pendorong baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar yang membuat individu berusaha mencapai target tertentu. Dalam teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1970) melalui konsep *Maslow's Hierarchy of Needs*, individu akan terdorong untuk bertindak ketika memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat untuk mengembangkan kemampuan, mencari peluang kerja, serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga turut mendorong meningkatnya kepercayaan diri serta kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja (Supriyanto et al., 2023). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja individu (Wibowo & Nugroho, 2021). Penelitian Maharani et al (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan menggunakan teori *Hierarchy of Needs* dari Maslow sebagai dasar konseptual penelitian. Baitulloh & Sholihin (2025) turut memperkuat temuan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Maka, hipotesis kedua yang dirumuskan pada penelitian ini menyatakan:

H2: *Work motivation* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menyusun model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif deskriptif dan kausal. Alasan pemilihan pendekatan kuantitatif adalah karena data berbentuk numerik dan dianalisis secara statistik. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden serta distribusi skor pada setiap variabel dan kausalitas menguji hubungan sebab-akibat antara *self-efficacy*, *work motivation*, dan kesiapan kerja (Sugiyono, 2023).

Populasi penelitian adalah *fresh graduate* dari perguruan tinggi di Kabupaten Garut yang memiliki akreditasi minimal “Baik Sekali” menurut BAN-PT, yaitu Universitas Garut, Institut Pendidikan Indonesia, dan Institut Teknologi Garut, dengan total populasi 4.086 lulusan pada tahun 2024–2025. Sampel dipilih menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) telah dinyatakan lulus dan mengikuti wisuda pada tahun 2024–2025, (2) berasal dari perguruan tinggi berakreditasi minimal “Baik Sekali”, (3) telah bekerja dan/atau bekerja secara sementara maupun belum bekerja dan/atau sedang dalam proses mencari pekerjaan, serta (4) berdomisili di Kabupaten Garut. Ukuran sampel ditentukan sebesar 100 responden dengan rumus Slovin melalui *margin error* 10% (Genarsih & Tisngati, 2024).

Tabel 1. Pembagian Jumlah Sampel

| Nama Perguruan Tinggi | Jumlah Lulusan (Populasi) | Proporsi | Jumlah Sampel |
|-------------------------------|---------------------------|-------------|---------------|
| Universitas Garut | 1.865 | 46% | 46 |
| Institut Pendidikan Indonesia | 1.572 | 38% | 38 |
| Institut Teknologi Garut | 649 | 16% | 16 |
| Total | 4.086 | 100% | 100 |

Sumber: Olahan Peneliti, 2026.

Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner dengan Google Form, menggunakan skala Likert empat poin untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2023). Sementara itu, data sekunder didapatkan melalui studi pustaka yang meliputi jurnal, buku, dan berbagai laporan resmi yang relevan dengan penelitian (Rahardja et al., 2023; Riswanto et al., 2023). Analisis data menggunakan SEM-PLS, yang mencakup penilaian *outer model* guna menguji validitas konvergen diukur dari nilai *loading factor* serta AVE, validitas diskriminan dengan menggunakan nilai *cross loading*, serta pengujian reliabilitas melalui *composite reliability* serta *cronbach's alpha*. Selain itu, penilaian *inner model* dilaksanakan dengan memeriksa nilai R^2 , F^2 , Q^2 , dan model fit untuk menilai kemampuan prediktif model. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* (Ghozali & Kusumadewi, 2023; Rahadi, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan guna menjelaskan karakteristik responden dan kondisi variabel sebelum analisis lanjutan. Variabel yang dianalisis meliputi *Self-Efficacy*, *Work Motivation*, dan Kesiapan Kerja. Tabel berikut merangkum karakteristik responden berdasarkan berdasarkan beberapa karakteristik

Tabel 2. Rekapitulasi Profil Responden

| Karakteristik | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-----------------------|---------------------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 67 | 67% |
| | Laki-laki | 33 | 33% |
| Usia (tahun) | 18 – 21 | 4 | 4% |
| | 22 - 25 | 93 | 93% |
| | >25 | 3 | 3% |
| Asal Perguruan Tinggi | Universitas Garut | 48 | 48% |
| | Institut Pendidikan Indonesia | 36 | 36% |
| | Institut Teknologi Garut | 16 | 16% |
| Tahun Wisuda | 2024 | 31 | 31% |
| | 2025 | 69 | 69% |
| Status Pekerjaan | Belum bekerja/mencari pekerjaan | 40 | 40% |
| | Telah bekerja/bekerja sementara | 60 | 60% |

Sumber: Olahan Peneliti, 2026.

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan (67%) dan berusia antara 22–25 tahun (93%), menunjukkan bahwa mayoritas berada pada tahap awal memasuki dunia kerja. Responden berasal dari berbagai perguruan tinggi, dengan Universitas Garut mendominasi (48%), dan mayoritas merupakan lulusan tahun 2025 (69%). Sebanyak 60% responden telah bekerja atau bekerja sementara, sementara 40% masih dalam proses mencari pekerjaan. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden merupakan *fresh graduate* yang sedang bertransisi dari pendidikan tinggi ke dunia kerja, sehingga cocok untuk penelitian tentang kesiapan kerja yang mendukung penerapan prinsip *green economy*, karena dalam konteks pergeseran menuju ekonomi hijau, lulusan baru perlu memiliki kesiapan dalam bekerja, kemampuan untuk beradaptasi, motivasi tinggi, serta kepercayaan diri yang kuat untuk merespons transformasi kebutuhan industri yang berkelanjutan.

Dengan memahami profil responden tersebut, langkah berikutnya adalah menganalisis tingkat *Self-Efficacy*, *Work Motivation*, dan Kesiapan Kerja para *fresh graduate*. Tabel berikut menyajikan nilai rata-rata skor beserta kategori pada setiap variabel penelitian.

Tabel 3. Ringkasan Rata-rata Nilai Variabel dalam Penelitian

| Variabel | Rata-rata Skor | Kategori |
|------------------------|----------------|---------------|
| <i>Self-Efficacy</i> | 345 | Sangat Tinggi |
| <i>Work Motivation</i> | 357 | Sangat Tinggi |
| Kesiapan Kerja | 347 | Sangat Tinggi |

Sumber: Olahan Peneliti, 2026.

Hasil analisis di Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel masuk pada kategori sangat tinggi, yang menandakan bahwa *fresh graduate* memiliki keyakinan diri yang kuat akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan menghadapi situasi baru, dan menerapkan kemampuan di berbagai kondisi kerja. *Work motivation* mereka juga tinggi, mencakup dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar, memperoleh keamanan, membangun hubungan sosial, serta mengembangkan potensi diri secara optimal. Kesiapan kerja para responden tercermin dari kemampuan merencanakan karier, memanfaatkan pengalaman, menguasai bidang studi, memiliki keterampilan lintas bidang, dan mengelola emosi dengan baik. Secara keseluruhan, ini mengindikasikan bahwa *fresh graduate* di Kabupaten Garut telah memiliki kesiapan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja pada era *green economy*. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka

dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, kesiapan untuk terus meningkatkan kompetensi, serta dorongan untuk memberikan kontribusi yang positif dalam aktivitas pekerjaan. Dalam konteks *green economy*, dunia kerja membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir adaptif, inovatif, serta kesadaran terhadap pentingnya penerapan praktik kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, tingginya tingkat *self-efficacy*, *work motivation*, dan kesiapan kerja yang dimiliki responden menjadi modal penting bagi *fresh graduate* dalam menghadapi transformasi dunia industri yang semakin menekankan efisiensi sumber daya, tanggung jawab terhadap lingkungan, serta keberlanjutan pembangunan.

Analisis Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity dimanfaatkan dalam menilai tingkat representasi setiap indikator terhadap konstruk laten secara tepat dan memadai. Dalam analisis PLS-SEM, pengujian ini dilaksanakan dengan mengacu pada nilai *outer loading* serta AVE. Indikator dikatakan valid apabila nilai *outer loading*-nya sekurang-kurangnya 0,60, sementara suatu konstruk dianggap valid secara konvergen ketika nilai AVE melampaui 0,50 (Rahadi, 2023).

Setiap variabel dalam penelitian ini terdiri atas beberapa dimensi yang kemudian dikembangkan menjadi sejumlah indikator pengukuran. Masing-masing dimensi diukur menggunakan dua indikator sehingga jumlah indikator pada setiap variabel menjadi lebih banyak dibandingkan jumlah dimensinya. Pada tahap awal analisis, terdapat sejumlah indikator dengan nilai *loading* kurang dari kriteria yang ditetapkan yaitu indikator WM2, WM3, WM7 pada variabel *work motivation*, serta indikator KK3 pada variabel kesiapan kerja, maka indikator-indikator tersebut dikeluarkan dari model.

Setelah dilakukan proses pemurnian model, semua indikator yang tersisa mengindikasikan besaran nilai *loading factor* yang telah memenuhi kriteria. Hasil pengujian validitas konvergen selanjutnya disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. *Convergent Validity*

| Variabel | Dimensi | Indikator | Outer Loading | AVE |
|-----------------|------------------------------------|------------------------|---------------|-------|
| Self-Efficacy | Level | SE1 | 0.672 | 0.548 |
| | | SE2 | 0.668 | |
| | Strength | SE3 | 0.783 | |
| | | SE4 | 0.712 | |
| | Generality | SE5 | 0.742 | |
| | | SE6 | 0.740 | |
| Work Motivation | Psychological Nedds | WM1 | 0.616 | 0.519 |
| | Safety Needs | WM4 | 0.728 | |
| | Love & Belongingness Needs | WM5 | 0.821 | |
| | | WM6 | 0.654 | |
| | Esteem Needs | WM8 | 0.627 | |
| | Self-Actualization Nedds | WM9 | 0.698 | |
| Kesiapan Kerja | Career Development Learning | KK1 | 0.679 | 0.518 |
| | | KK2 | 0.741 | |
| | Experience Work/Life | KK4 | 0.728 | |
| | Degree Subject Knowledge | KK5 | 0.753 | |
| | | Understanding & Skills | KK6 | |
| | Generic Skills/Transferable Skills | KK7 | 0.763 | |
| | | KK8 | 0.749 | |
| | Emotional Intelligence | KK9 | 0.680 | |
| | | KK10 | 0.690 | |

Sumber: Output SmartPLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 seluruh indikator yang tersisa setelah proses pemurnian model menunjukkan nilai *outer loading* > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid untuk merepresentasikan konstruk yang diukur. Di sisi lain, nilai AVE untuk setiap variabel sudah melewati batas minimal 0,50, artinya setiap konstruk tersebut dapat menjelaskan lebih dari 50% variasi pada indikatornya. Oleh karena itu, seluruh konstruk sudah memenuhi kriteria validitas konvergen dalam penelitian ini.

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilaksanakan guna memverifikasi masing-masing konstruk pada model penelitian menggambarkan perbedaan yang nyata di antara satu sama lain. Uji ini dilaksanakan berdasarkan kriteria *cross loading*, yakni dengan membandingkan nilai indikator *loading* pada konstruk asalnya dengan konstruk yang lain. Indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* tertingginya berada pada konstruk yang dimaksud (Rahadi, 2023).

Tabel 5. Nilai *Cross Loading*

| | Kesiapan Kerja | Self-Efficacy | Work Motivation |
|------|----------------|---------------|-----------------|
| KK1 | 0,679 | 0,491 | 0,516 |
| KK10 | 0,690 | 0,467 | 0,567 |
| KK2 | 0,741 | 0,579 | 0,552 |
| KK4 | 0,728 | 0,622 | 0,542 |
| KK5 | 0,753 | 0,551 | 0,519 |
| KK6 | 0,860 | 0,690 | 0,649 |
| KK7 | 0,763 | 0,628 | 0,629 |
| KK8 | 0,749 | 0,564 | 0,500 |

| | Kesiapan Kerja | Self-Efficacy | Work Motivation |
|-------------|----------------|---------------|-----------------|
| KK9 | 0,680 | 0,503 | 0,390 |
| SE1 | 0,448 | 0,672 | 0,409 |
| SE2 | 0,448 | 0,668 | 0,398 |
| SE3 | 0,548 | 0,783 | 0,640 |
| SE4 | 0,604 | 0,712 | 0,573 |
| SE5 | 0,579 | 0,742 | 0,447 |
| SE6 | 0,655 | 0,740 | 0,540 |
| WM1 | 0,533 | 0,455 | 0,616 |
| WM10 | 0,680 | 0,650 | 0,859 |
| WM4 | 0,512 | 0,427 | 0,728 |
| WM5 | 0,572 | 0,559 | 0,821 |
| WM6 | 0,505 | 0,448 | 0,654 |
| WM8 | 0,363 | 0,389 | 0,627 |
| WM9 | 0,474 | 0,570 | 0,698 |

Sumber: Output Smart PLS, 2026.

Mengacu pada Tabel 5 tersebut, semua indikator memperlihatkan nilai *cross loading* paling tinggi pada konstruk yang bersangkutan dibanding konstruk lain. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator memiliki kemampuan membedakan variabel laten secara efektif, sehingga model penelitian dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Construct Reliability

Reliabilitas diuji guna menilai konsistensi internal antar indikator pada konstruk. Suatu konstruk memenuhi syarat reliabilitas jika *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* bernilai > 0,60 (Rahadi, 2023).

Tabel 6. Nilai Construct Reliability

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-----------------|------------------|-----------------------|
| Kesiapan Kerja | 0,896 | 0,916 |
| Self-Efficacy | 0,816 | 0,866 |
| Work Motivation | 0,842 | 0,881 |

Sumber: Output Smart PLS, 2026.

Pada Tabel 6 di atas, menampilkan nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* yang telah melampaui ambang batas standar, yaitu melebihi 0,60 atau 0,70. Dengan begitu, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini menampilkan tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Analisis Inner Model

R Square

Nilai *R Square* (R^2) dimanfaatkan dalam mengukur sejauh mana variabel eksogen dalam memberikan penjelasan pada variabel endogen dalam model struktural. Secara umum, nilai R^2 sebesar 0,67 dikategorikan sebagai kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah (Rahadi, 2023).

Tabel 7. Nilai *R Square*

| | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> |
|-----------------------|-----------------|--------------------------|
| Kesiapan Kerja | 0,669 | 0,662 |

Sumber: Output Smart PLS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai *R Square* pada variabel Kesiapan Kerja mencapai 0,669. Ini berarti 66,9% variasi kesiapan kerja mampu dijelaskan oleh *self-efficacy* dan *work motivation*, sementara 33,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar kerangka model penelitian. Temuan ini menandakan bahwa model penelitian mempunyai kekuatan penjelasan yang solid dan memadai.

F Square

Kontribusi tiap variabel eksogen terhadap variabel endogen diukur berdasarkan nilai *F Square* (F^2). Nilai 0,02 menandakan efek kecil, 0,15 menandakan efek sedang, sedangkan 0,35 mencerminkan efek besar (Rahadi, 2023).

Tabel 8. Nilai *F Square*

| | Kesiapan Kerja | <i>Self-Efficacy</i> | <i>Work Motivation</i> |
|------------------------|----------------|----------------------|------------------------|
| Kesiapan Kerja | | | |
| <i>Self-Efficacy</i> | 0,382 | | |
| <i>Work Motivation</i> | 0,225 | | |

Sumber: Output Smart PLS, 2026.

Hasil analisis Tabel 8 mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh besar terhadap kesiapan kerja (0,382), sedangkan *work motivation* memiliki pengaruh sedang (0,225). Ini membuktikan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam model penelitian.

Q Square

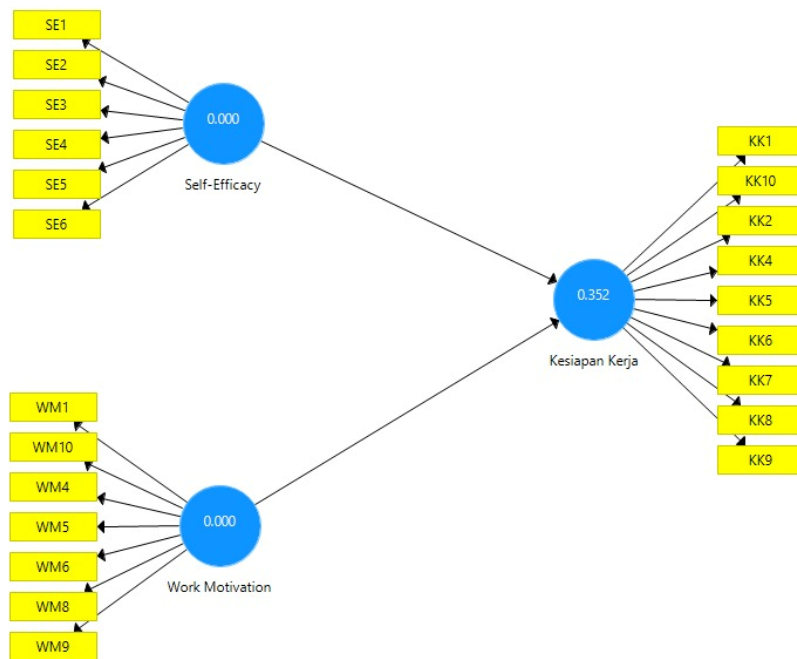
Nilai *Q Square* (Q^2) digunakan mengevaluasi sejauh mana suatu model mampu memprediksi data. Model dianggap memiliki daya prediksi yang kuat jika nilai Q^2 -melebihi nol (Gunistiyo et al., 2024).

Tabel 9. Total Construct Crossvalidated Redundancy

| | SSO | SSE | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|------------------------|---------|---------|--------------------|
| Kesiapan Kerja | 900,000 | 583,062 | 0,352 |
| <i>Self-Efficacy</i> | 600,000 | 600,000 | |
| <i>Work Motivation</i> | 700,000 | 700,000 | |

Sumber: Output Smart PLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 9 tersebut, nilai Q^2 0,352 mengindikasikan bahwa model mempunyai daya prediksi yang memadai, sehingga variabel *self-efficacy* dan *work motivation* mampu memprediksi kesiapan kerja dalam model penelitian. Hasil kemampuan prediksi model tersebut juga dapat dicerminkan pada gambar hasil blindfolding berikut ini.



Gambar 3. Hasil *Blindfolding* Model Struktural
 Sumber: *Output Smart PLS, 2026.*

Model Fit

Penilaian kesesuaian model dilakukan guna mengukur tingkat kecocokan antara model teoritis dan data empiris. Model dianggap baik jika nilai SRMR kurang dari 0,10 (Gunistiyo et al., 2024). Selain itu, NFI dapat dijadikan indikator pendukung dalam menilai model dengan nilai yang diharapkan besar dari 0,957 atau hampir mencapai 1. Meski demikian, pada pendekatan PLS-SEM, penilaian model lebih difokuskan pada kemampuan prediksi serta pengujian validitas dan reliabilitas konstruk daripada ukuran *goodness-of-fit* (Hair et al., 2022).

Tabel 10. Model Fit

| | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> | Keterangan |
|-------------------|------------------------|------------------------|------------|
| SRMR | 0,082 | 0,082 | <i>Fit</i> |
| d_ ULS | 1,715 | 1,715 | - |
| d_ G | 0,770 | 0,770 | - |
| Chi-Square | 381,100 | 381,100 | - |
| NFI | 0,710 | 0,710 | - |

Sumber: *Output Smart PLS, 2026.*

Hasil evaluasi pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai SRMR yang mencapai 0,082 masih masuk dalam rentang batas yang dapat diterima (<0,10), sehingga tingkat kesalahan model relatif kecil. Meskipun nilai NFI sebesar 0,710 belum mencapai kriteria ideal, secara keseluruhan model struktural masih cocok dipakai untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Guna menilai terdapatnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, uji hipotesis dilakukan berdasarkan hasil *bootstrapping*. Hipotesis dianggap signifikan jika nilai *t*-

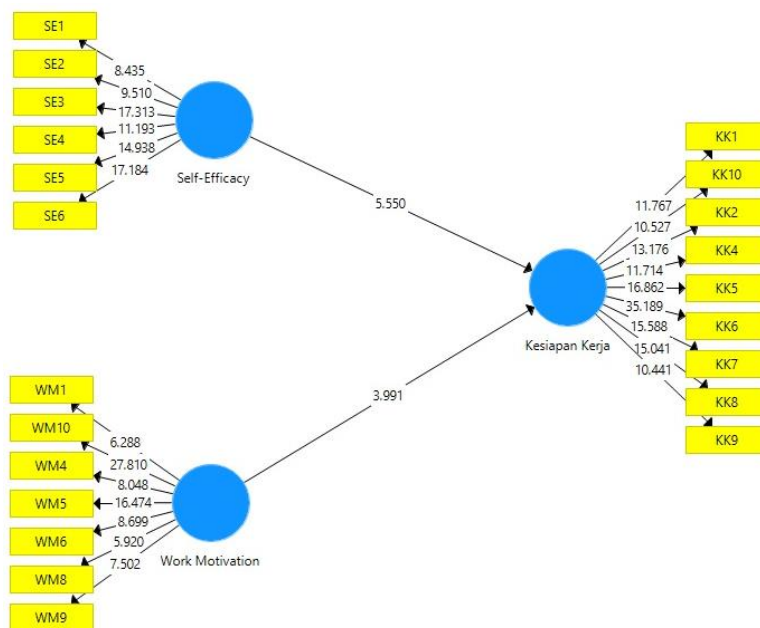
statistiknya di atas 1,96 serta *p-value* di bawah 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% (Gunistiyo et al., 2024).

Tabel 11. Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean I (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Self-Efficacy -> Kesiapan Kerja | 0,501 | 0,501 | 0,090 | 5,550 | 0,000 |
| Work Motivation -> Kesiapan Kerja | 0,384 | 0,395 | 0,096 | 3,991 | 0,000 |

Sumber: Output Smart PLS, 2026.

Berdasarkan analisis pada Tabel 11, *self-efficacy* mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan, ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,501, t-statistik 5,550, serta *p-value* 0,000. Hasil ini mengimplikasikan bahwa semakin besar *self-efficacy* seseorang, maka kesiapan kerjanya pun meningkat. Di samping itu, *work motivation* juga mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dan signifikan, dengan koefisien jalur 0,384, t-statistik 3,991, dan *p-value* 0,000. Artinya, semakin kuat *work motivation* individu, semakin tinggi pula kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis pada studi ini terbukti dan diperkuat oleh hasil uji. Hasil *bootstrapping* model struktural juga dapat dicerminkan pada gambar berikut:



Gambar 4. Hasil Bootstrapping Model Struktural

Sumber: Output Smart PLS, 2026.

Pembahasan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut dalam Mendukung *Green Economy*

Penelitian ini mengungkap bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kesiapan kerja secara positif dan signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh koefisien jalur sebesar 0,501, t-statistik 5,550, serta *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan seseorang akan diikuti oleh meningkatnya kesiapan *fresh graduate* untuk memasuki dunia kerja.

Hasil tersebut selaras dengan teori Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan dalam mengatasi tantangan dan menuntaskan tugas. Orang dengan tingkat *self-efficacy* tinggi biasanya lebih yakin pada kemampuan diri, adaptif, serta tangguh menghadapi rintangan. Penelitian ini juga mendukung studi-studi terdahulu yang mengungkap dampak positif *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja (Asiya & Rahman, 2024; Munawaroh & Masrifah, 2023; Noviyanto & Wijanarka, 2023; Ratuela et al., 2022; Syam et al., 2025).

Dalam konteks *green economy*, *self-efficacy* menjadi penting karena transformasi menuju ekonomi berkelanjutan menuntut tenaga kerja yang adaptif dan mampu mengembangkan kompetensi baru. *Fresh graduate* yang sangat yakin pada diri mereka sendiri lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi dalam praktik kerja yang mendukung pembangunan berkelanjutan.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Perguruan Tinggi di Kabupaten Garut dalam Mendukung *Green Economy*

Penelitian menunjukkan bahwa *work motivation* memberi dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, ditandai oleh koefisien jalur 0,384, t-statistik 3,991, serta *p-value* 0,000. Jadi, semakin kuat *work motivation* yang dimiliki *fresh graduate*, semakin siap mereka untuk bekerja.

Temuan ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan yang dipaparkan oleh Maslow (1970) bahwa seseorang terdorong untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan, dari yang paling dasar hingga ke tahap aktualisasi diri. *Fresh graduate* yang memiliki tingkat *work motivation* tinggi biasanya lebih aktif dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi, mencari peluang kerja, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja. Hasil ini turut memperkuat studi sebelumnya yang menemukan bahwa *work motivation* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Baitulloh & Sholihin, 2025; Maharani et al., 2025; Supriyanto et al., 2023; Wibowo & Nugroho, 2021).

Dalam perspektif *green economy*, motivasi kerja mendorong individu untuk terus belajar dan beradaptasi dengan praktik kerja yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, *work motivation* bukan sekedar berfokus pada peningkatan kesiapan kerja, tetapi juga mendukung kesiapan *fresh graduate* dalam berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berorientasi pada keberlanjutan.

SIMPULAN

Dari temuan penelitian ini, dapat dirangkum bahwa *self-efficacy* maupun *work motivation* sama-sama memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* perguruan tinggi di Kabupaten Garut. Di antara keduanya, *self-efficacy* memiliki peran yang lebih dominan dalam mendukung kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya menjadi faktor penting dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja. *Fresh graduate* dengan *self-efficacy* tinggi biasanya memiliki rasa percaya diri kuat, kemampuan beradaptasi, serta daya tahan saat menghadapi kesulitan pekerjaan. Selain itu, *work motivation* juga berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja karena mendorong individu untuk mempersiapkan diri melalui peningkatan kompetensi dan kesiapan menghadapi lingkungan profesional. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat fenomena bahwa generasi muda memiliki motivasi yang tinggi untuk berkembang serta kesiapan yang lebih matang dalam menghadapi

dinamika yang ada di lingkungan kerja.

Temuan ini menggaris bawahi bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik, tetapi juga karena pengaruh dari faktor psikologis seperti kepercayaan diri serta motivasi kerja. Dalam konteks mendukung transformasi menuju *green economy*, kesiapan kerja yang didukung oleh *self-efficacy* dan *work motivation* menjadi faktor penting dalam membentuk tenaga kerja yang adaptif, inovatif, serta mampu mengikuti perkembangan kebutuhan industri yang berorientasi pada keberlanjutan. *Fresh graduate* yang memiliki keyakinan diri dan motivasi yang tinggi cenderung lebih siap untuk mengembangkan keterampilan baru, beradaptasi dengan perubahan sistem kerja, serta berkontribusi dalam praktik kerja yang mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan terkait cakupan ataupun rentang wilayah serta variabel yang diteliti. Dalam hal ini, diperlukan penelitian lebih lanjut yang diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian serta mengaitkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja.

REFERENSI

- A'yun, M. Q. (2025). *Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo.
- <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang>
- Alifah, R. N., & Marsofiyati. (2025). Career Plan dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 2188–2197. <https://doi.org/https://doi.org/10.62710/0w2gge91>
- Asiya, & Rahman, N. N. (2024). The Effect of Organizational Activity and Self-efficacy on Work Readiness. *DIJEMSS: Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(1), 1364–1372. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3668>
- Astuti, E. W., & Jatmiko, B. P. (2025). 70 Persen Anak Muda Pilih Perusahaan yang Peduli Lingkungan. Kompas.Com. <https://lestari.kompas.com/read/2025/05/16/134000286/70-persen-anak-muda-pilih-perusahaan-yang-peduli-lingkungan>
- Baitulloh, S. A. K. N. F., & Sholihin, A. (2025). The Influence Of Internship Program And Work Motivation On Work Readiness In Student Who Take Part In Internship Program At Pt Aerofood Indonesia Surabaya Unit. *Journal of Authentic Research*, 4(1), 210–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.36312/jar.v4i1.2968>
- Bandura, A. (1997). *SELF-EFFICACY: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- BPS, G. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Garut Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut. <https://garutkab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/11/1823/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-garut-agustus-2024.html>
- Farhan, M. (2025). *Lebih dari 60% Anak Muda Percaya Green Skills Kunci Karier Masa Depan*. Goodstats. <https://data.goodstats.id/statistic/lebih-dari-60-anak-muda-percaya-green-skills-kunci-karier-masa-depan-CODaV>
- Genarsih, T., & Tisngati, U. (2024). *Belajar Statistika: Konsep Dasar dan Pengantar Statistika Penelitian*. Zahir Publishing.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep Teknik dan Aplikasi*. Penerbit Yoga Pratama.
- Gunistiyo, Noviyani, D., & Prihadi, D. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN MODERN: Panduan SmartPLS yang Praktis untuk Peneliti*. Badan Penerbit Universitas Pancasakti Tegal.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares*

- Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications. https://www.researchgate.net/profile/Christian-Ringle/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM/links/61337445c69a4e48797b29cd/A-Primer-on-Partial-Least-Squares-Structural-Equation-Modeling-PLS-SEM.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1Ym xpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1Ym xpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1B hZ2U0iJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ&__cf_chlTk=j85J29Q.pdk9U2ojRansjAmVbD005tB_uJERj8pgPyI-1778058278-1.0.1.1-oI4Y4CUQE9ij9vG7os_r8AfTynj6ol9733RH5LE9NXw
- Hanifah, R. N., Putra, C. I. W., & Fikri, A. W. N. (2025). Pengaruh Soft Skill, Pengalaman Magang, Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Kelas A) Prodi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1), 195–207. <https://doi.org/https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i1.437>
- Indirasari, L. D., & Mulyana, O. P. (2024). The Relationship between Self-Concept and Work Readiness in Vocational High School Student. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(03), 1367–1382. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n3.p1367-1382>
- Indonesia.go.id. (2024). *Ekonomi Hijau Buka 15,3 Juta Lapangan Kerja Baru*. Indonesia.Go.Id. <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/7877/ekonomi-hijau-buka-15-3-juta-lapangan-kerja-baru>
- Maharani, N. P., Handajani, S., Nurfatimah, R. P., & Romadhoni, I. F. (2025). The Effect Of Motivation And Internship Experience On Culinary Students ' Work Readiness At Vocational High School. *Jurnal Pendidikan Tata Boga Dan Teknologi*, 6(3), 532–538. <https://doi.org/10.24036/jptbt.v6i3.27051>
- Masdar, R., Husna, Jurana, Amborowati, R., Meldawaty, L., Tenripada, Mursali, M., & Naida, N. (2022). Implementation of a Sustainable green economy in Indonesia : A Literature Review Implementation of a Sustainable green economy in Indonesia : A Literature Review. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1–8. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1075/1/012056>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Munawaroh, U., & Masrifah. (2023). Kesiapan Kerja Pada Sarjana Fresh Graduate di Bangkalan. *Semapsi*, 9, 1–12. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semapsi/article/view/540/427>
- Mustofiyah, A., & Rusdiyanto, W. (2024). *The Influence of Self-Concept and Work Competence on Work Readiness of Office Administration Students*. XX(X), 22–29. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.21831/jvars.v1i1.371>
- Noviyanto, A. T., & Wijanarka, B. S. (2023). Influence of Emotional Intelligence, Digital Literacy, and Student Self- Efficacy on Job Readiness of the Mechanical Engineering Skills Program at Vocational Schools in Yogyakarta City. *International Journal of Social Science And Human Research*, 06(10), 5830–5836. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i10-03>
- Otto, D., Kleinsper, C., & Preuß, L. (2024). Self-Efficacy in Distance Education : A Framework to Measure its Academic , Learning , and Social Dimension. *Open Praxis*, 16(4), 547–566. <https://doi.org/10.55982/openpraxis.16.4.708>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education + Training*, 277–289. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Pundenswari, P., Raesalat, R., Haliza, S. N., & Sidiq, S. R. (2023). Green Economy Collaborative Governance dalam Pengelolaan Sampah di Kabupaten Garut. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9, 454–471. <https://doi.org/https://doi.org/10.25157/moderat.v9i3.3344>
- Rahadi, D. R. (2023). *Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*.

- https://www.researchgate.net/publication/372827232_PENGANTAR_PARTIAL_LEAST_SQUARES_STRUCTURAL_EQUATION_MODELPLS-SEM_2023
- Rahardja, U., Sudaryono, & Chakim, M. H. R. (2023). *Statistik Deskriptif: Teori, Rumus Untuk Penelitian*. Asosiasi Pendidikan Tinggi Informatika dan Komputer (APTIKOM).
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 172–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37677>
- Riswanto, A., Boari, Y., Taufik, M. Z., Kabanga, T., Farid, A., Yusuf, A., Hina, H. B., Kurniati, Y., Ayunda, N., & Ifadah, E. (2023). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- https://www.researchgate.net/publication/376575112_METODOLOGI_PENELITIAN_ILMIAH_Panduan_Praktis_Untuk_Penelitian_Berkualitas
- Suarga, E., Dwitiyasih, T., Damayanti, H., & Arifin, S. (2024). *Rethinking the State of Indonesia's Green Economy: How Do We Move Forward?* <https://wri-indonesia.org/en/insights/rethinking-state-indonesias-green-economy-how-do-we-move-forward>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2023). The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32–44. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>
- Syam, A., Salim, A., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Soft Skills dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Bukti Empiris dari Universitas Muhammadiyah Makassar. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 4(2), 194–207. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v4i2.511>
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=IOqoEAAAQBAJ>
- Usman, U. (2025). *Mengguncang! Angka Pengangguran di Garut Mencapai Titik Tertinggi di April 2025! Garut 60 Detik*. <https://garut60.pikiran-rakyat.com/headline/pr-3859300608/mengguncang-angka-pengangguran-di-garut-mencapai-titik-tertinggi-di-april-2025>
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 05(02), 881–889. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/2695>