

**PENGARUH *CAREER PLANNING* DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP
KESIAPAN KERJA
(Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan
Yogyakarta)**

Farid Aditya Putra, Ani Muttaqiyathun, S.E., M.Si.

**PRODI MANAJEMEN FEB
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
Jl. Kapas No.9 Yogyakarta**

E-mail: farid2000011038@webmail.uad.ac.id

Abstrak

The Management study program at Ahmad Dahlan University is holding plans to prepare students for the world of work, such as training their soft skills and requiring internship courses, but it is still the students themselves who determine career choices and who face challenges or problems and find solutions to these problems. This research aims to determine the effect of career planning and adversity quotient on work readiness of University Management study program students Ahmad Dahlan. The type of data used is quantitative data. Sampling in this research used techniques of accidental sampling, with a total sample of 183 respondents. Data was collected using a questionnaire distributed via google form. IBM SPSS version 26 was used as a data analysis tool. The results of this research show that career planning has a significant and positive effect on the work readiness of management students class of 2020. Adversity quotient has a significant and positive effect on the work readiness of management students class of 2020. And simultaneously career planning and adversity quotient has a significant effect on management students' work readiness class of 2020. This research is expected to provide knowledge development and for students as input to better prepare themselves when entering the world of work.

Keywords: *career planning, adversity quotient, kesiapan kerja*

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi jelas sangat erat kaitannya dengan dunia kerja yang terus berkembang, saat ini semua perusahaan silih berlomba untuk menjadi yang terdepan. Persaingan antar setiap perusahaan menimbulkan banyak konsekuensi yang diambil yaitu dituntut untuk meningkatkan daya saingnya terus menerus Setiyono & Sutrimah (2016). Tuntutan pekerjaan karyawannya pun semakin meningkat menyebabkan banyak membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang baik, sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi. Individu harus

berkembang agar bisa beradaptasi dengan perubahan yang cepat disekitar dirinya, sehingga memiliki kesiapan untuk bersaing dalam dunia kerja (Hariyati et al., 2022).

Dunia kerja sangat berbanding terbalik dengan dunia akademis, dalam dunia kerja terdapat banyak tantangan yang akan dihadapi, tanggung jawab yang besar, persaingan semakin keras, dan tekanan dari atasan semakin terasa, dengan adanya keyakinan pada kemampuan diri sendiri dan berfikir positif maka akan mampu mengatasi segala hal yang dihadapi dalam dunia kerja Latif et al., (2017).

Tabel 1.1
Angka Pengangguran Terbuka

Thn	Agustus 2022	Agustus 2023
	8,42 juta orang	7,86 juta orang

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2023

Berdasarkan data dari Badan Pusat statistik (BPS) pada tabel 1.1, tingkat pengangguran terbuka pada bulan Agustus 2022 sebanyak 8,42 juta orang, kemudian pada bulan Agustus 2023 sebanyak 7,86 juta orang. Meskipun menurun, jumlah serta persentase pengangguran masih lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi. Dengan belum turunnya jumlah serta persentase pengangguran ini menjadi sebuah momok untuk para pencari kerja baik yang *fresh graduate* maupun yang bukan.

Perguruan tinggi merupakan sebuah wadah pendidikan yang memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, baik dari pengetahuannya yang luas, keterampilan yang memadai. Semasa duduk dibangku perkuliahan mahasiswa dibekali berbagai teori dan keterampilan sesuai dengan bidangnya, baik didapat di dalam kelas maupun diluar kelas Latif et al., (2017). Setelah dibekali ilmu dan pengalaman yang didapat dari kampus, mahasiswa juga perlu menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dengan cara membuat sebuah keputusan terhadap karir yang diinginkannya, maka dari itu mahasiswa pun harus yakin pada dirinya dan percaya dengan segala kemampuan yang telah ia dapat semasa kuliah Violinda, et al., (2023).

Menurut Hillage & Pollard dalam Mashigo, (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, salah satunya adalah faktor *career planning*. *Career planning* adalah proses seorang individu dalam memilih sasaran karir, dengan jalur dan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai sasaran itu, sehingga dapat mencapai kesuksesan dimasa yang akan datang sesuai dengan yang dicita-citakan Adityawarman (2021). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Violinda, et al., (2023) menyatakan bahwa *career planning* berpengaruh secara signifikan dan positif

terhadap Kesiapan Kerja, Mahasiswa yang mempunyai perencanaan karir akan berusaha untuk memahami potensi dirinya, memahami lingkungannya dan kemungkinan karir yang sesuai dengan dirinya, selanjutnya mempersiapkan karir yang akan dijalani nantinya.

Kemudian menurut Stevani & Yulhendri (2014) terdapat faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu yang pertama adalah faktor internal, faktor internal ini merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang, yang kedua adalah faktor eksternal, faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar. Dalam faktor internal salah satunya adalah intelegensi yang mencangkup *adversity quotient* (AQ). Menurut Rosita & Rochmad (2016) *adversity quotient* adalah sebuah kemampuan yang timbul dalam diri seorang individu untuk menghadapi suatu tantangan atau masalah dan mencari solusi untuk permasalahan tersebut. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Violinda, et al., (2023) menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan Kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa program studi manajemen menunjukkan bahwa mahasiswa hanya memiliki ilmu teori yang didapat baik dari pembelajaran di kampus, pembelajaran *online*, maupun di organisasi kampus. Adanya pandemi kemarin pun membuat mahasiswa belum memikirkan rencana kedepannya serta belum bisa menghadapi tantangan dan mencari solusi untuk permasalahan itu. Maka dari itu, peneliti memilih mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan sebagai objek penelitian ini untuk menginformasikan tentang pentingnya *career planning* dan *adversity quotient* dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja.

Melihat program dari Prodi Manajemen dalam rangka mempersiapkan mahasiswanya menuju dunia kerja seperti melatih kemampuan *soft skill* dan mewajibkan mata kuliah magang, tetapi tetap yang menentukan pilihan karir dan yang

menghadapi suatu tantangan atau masalah serta mencari solusi untuk permasalahan terhadap apapun adalah diri sendiri.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Career Planning* dan *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *career planning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi manajemen?
2. Apakah *adversity quotient* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi manajemen?
3. Apakah *career planning* dan *adversity quotient* secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi manajemen?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesiapan kerja

Menurut Stevani & Yulhendri (2014) kesiapan kerja adalah kondisi individu secara keseluruhan meliputi kematangan fisik, mental, pengalaman, dan kemauan serta kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Wiharja MS et al., (2020) kesiapan kerja yaitu kesanggupan yang harus dimiliki oleh seorang individu untuk menuntaskan sebuah pekerjaan. Indikator Kesiapan kerja menurut Ni'mah (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kematangan fisik

Kematangan fisik yaitu keadaan prima tubuh baik keadaan fisik maupun Kesehatan seorang individu untuk menghadapi dunia kerja.

2. Kematangan mental

Kematangan mental yaitu kondisi dimana seseorang sudah menyadari potensi yang dimilikinya baik bakat, keterampilan, dorongan motivasi maupun kepribadian yang berpengaruh terhadap kesiapan memasuki dunia kerja.

3. Pengalaman

Pengalaman yaitu sesuatu gambaran yang didapat baik dari perkuliahan, sosial, belajar maupun pengalaman magang.

4. Sikap

Sikap adalah suatu reaksi dari seorang individu untuk bertindak mengenai kejadian tertentu, sikap seperti jujur, dapat dipercaya, menyampaikan, cerdas dan tanggung jawab menjadi bekal berharga untuk memasuki dunia kerja.

B. Career Planning

Career planning atau dalam bahasa Indonesiannya berarti perencanaan karir adalah sebuah proses memilah sasaran karir, dengan memperhitungkan peluang, kesempatan, kendala dan pilihan- pilihan karir guna mencapai tujuan karir sesuai bakat, minat dan potensi yang dimiliki Komara (2016). Sedangkan menurut Adityawarman (2021) perencanaan karir adalah proses seorang individu dalam memilih sasaran karir, dengan jalur dan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai sasaran itu, sehingga dapat mencapai kesuksesan dimasa yang akan datang sesuai yang dicita-citakannya.

Menurut Dewabrata (2017) indikator-indikator dalam perencanaan karir yaitu sebagai berikut:

1. Menilai diri sendiri (*Assess yourself*)

Assess yourself merupakan tahap dimana seorang individu memulai mencari pilihan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, ilmu pengetahuan agar pekerjaannya sesuai dengan bidangnya.

2. Mengeksplorasi karir (*Explore career*)

Explore career merupakan tahap individu sudah mencari informasi seputar bidangnya dan membantu menambah pengetahuan yang lebih banyak agar lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

3. Membuat rencana dan menetapkan tujuan (*Create a plan and set goals*)

Create a plan and set goals merupakan tahap dimana individu sudah membuat perencanaan karir dan menetapkan tujuan apa saja yang nantinya akan diraih semasa kerja.

4. Memperluas keterampilan (*Expand skill*)

Expand skill merupakan tahap dimana individu mengembangkan diri atau memperluas pengetahuannya agar nantinya bisa berguna untuk bekal pada saat terjun ke dunia kerja.

5. Mencari pekerjaan (*Find a job*)

Find a job merupakan tahap dimana individu sudah mengikuti arah atau tujuan karir yang sudah ditetapkan dan mulai mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

C. Adversity quotient

Menurut Rosita & Rochmad (2016) *adversity quotient* adalah sebuah kemampuan yang timbul dalam diri seorang individu untuk menghadapi suatu tantangan atau masalah dan mencari solusi untuk permasalahan tersebut. Pendapat tersebut senada dengan Hikmatussyarifah et al., (2016) yaitu *adversity quotient* merupakan sebuah kecerdasan seorang individu dalam menghadapi sebuah tantangan disaat terjadi kesulitan atau kegagalan guna mencapai kesuksesannya.

Menurut Stoltz (2000) menyebutkan terdapat beberapa indikator *adversity quotient* yaitu:

1. Control

Control adalah sejauh mana seorang individu tersebut dapat mengendalikan sesuatu.

2. Origin and ownership

Origin and ownership adalah bagaimana seorang individu berpandangan mengenai masalah dengan mencari penyebabnya dan menyelesaikan masalah tersebut.

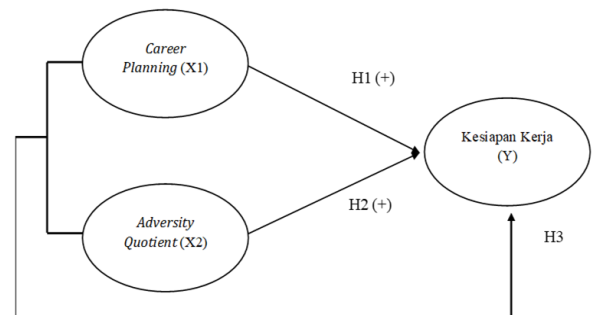
3. Jangkauan atau reach

Jangkauan atau *reach* adalah pengukuran seberapa jauhnya suatu kesulitan.

4. Endurance

Endurance adalah ukuran dari daya tahan dengan melihat seberapa lamanya kesulitan itu bertahan dalam hidupnya.

HIPOTESIS



Gambar Model Penelitian

Keterangan:

H1: *Career planning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja.

H2: *Adversity quotient* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja.

H3: *Career planning* dan *adversity quotient* secara simultan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *likert* (1) STS (Sangat tidak setuju), (2) TS (Tidak Setuju), (3) Netral, (4) S (Setuju), (5) SS (Sangat Setuju). Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa prodi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan angkatan 2020.

Pendekatan pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* yaitu *accidental sampling* yang artinya teknik pengambilannya secara kebetulan, dimana siapa saja yang kebetulan cocok menjadi sumber data boleh mengisi. Penulis menggunakan rumus *Slovin* untuk menentukan sampel dengan *alpha* 5%. Jadi jumlah pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu 183 responden.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dilakukan dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan kriteria nilai KMO diatas 0,5, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan koefisien alpha 0,6. Untuk Analisis Regresi Linier Berganda dihitung dengan persamaan regresi dua prediktor yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dibarengi oleh Uji t, Uji F, dan Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

Uji Validitas

1. Kesiapan kerja (Y)

Tabel 4.1

Hasil Uji KMO Variabel Kesiapan Kerja

KMO	0,917
Sig	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat hasil KMO dan *Bartlett's test* adalah 0,917 dengan nilai signifikan 0,000 maka analisis faktor layak untuk dilanjutkan. Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan total 8

item pada kuesioner variabel kesiapan kerja dinyatakan valid semua karena *factor loading* > 0,5.

Tabel 4.2

Hasil Validitas Kesiapan Kerja

Item	Komponen (1)
KK1.1	0,777
KK1.2	0,746
KK2.3	0,811
KK2.4	0,737
KK3.5	0,782
KK3.6	0,811
KK4.7	0,708
KK4.8	0,699

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item kesiapan kerja telah mengelompok menjadi satu komponen. Maka item KK1.1, KK1.2, KK2.3, KK2.4, KK3.5, KK3.6, KK4.7, KK4.8 dinyatakan valid.

2. Career planning (XI)

Tabel 4.3

Hasil Uji KMO Variabel Career Planning

KMO	0,903
Sig	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat hasil KMO dan *Bartlett's test* adalah 0,903 dengan nilai signifikan 0,000 maka analisis faktor layak untuk dilanjutkan. Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan total 10 item pada kuesioner variabel *career planning* dinyatakan valid semua karena *factor loading* > 0,5.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Career Planning

Item	Komponen (1)
CP1.1	0,735
CP1.2	0,646
CP2.3	0,643
CP2.4	0,762
CP3.5	0,773
CP3.6	0,786

CP4.7	0,814
CP4.8	0,672
CP5.9	0,727
CP5.10	0,753

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item *career planning* telah mengelompok menjadi satu komponen. Maka item CP1.1, CP1.2, CP2.3, CP2.4, CP3.5, CP3.6, CP4.7, CP4.8, CP5.9, CP5.10 dinyatakan valid.

3. Adversity Quotient (X2)

Tabel 4.5

Hasil Uji KMO Variabel Adversity Quotient

KMO	0,927
Sig	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat hasil KMO dan *Bartlett's test* adalah 0,927 dengan nilai signifikan 0,000 maka analisis faktor layak untuk dilanjutkan. Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan total 10 item pada kuesioner variabel *adversity quotient* dinyatakan valid semua karena *factor loading* > 0,5.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Adversity Quotient

Item	Komponen (1)
AQ1.1	0,774
AQ1.2	0,721
AQ1.3	0,778
AQ2.4	0,785
AQ2.5	0,760
AQ2.6	0,787
AQ3.7	0,752
AQ3.8	0,707
AQ4.9	0,785
AQ4.10	0,681

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item *adversity quotient* telah mengelompok menjadi satu komponen. Maka item AQ1.1, AQ1.2, AQ1.3, AQ2.4, AQ2.5,

AQ2.6, AQ3.7, AQ3.8, AQ4.9, AQ4.10 dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesiapan Kerja	0,894	Reliabel
<i>Career Planning</i>	0,903	Reliabel
<i>Adversity Quotient</i>	0,913	Reliabel

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel diatas diatas bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,6 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuesioner dari setiap variabel layak untuk digunakan.

B. Uji Hipotesis

1. Analisis regresi linear

Tabel 4.8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized (B)
(Constant)	0,794
<i>Career Planning</i>	0,339
<i>Adversity Quotient</i>	0,496

Sumber: Data Primer (2024)

Hasil dari persamaan regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi kesiapan kerja (Y) sebesar 0,794 merupakan nilai konstanta, jika X1 dan X2 dianggap 0, maka kesiapan kerja nilainya sebesar 0,794.
- Nilai koefisien regresi *career planning* (X1) sebesar 0,339 bertanda positif, artinya semakin baik *career planning*, maka kesiapan kerja juga semakin tinggi.
- Nilai koefisien regresi *adversity quotient* (X2) sebesar 0,496 bertanda positif, artinya semakin baik *adversity*

quotient mahasiswa, maka kesiapan kerja juga semakin tinggi.

2. Uji t

Tabel 4.9

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Variabel	t	t-tabel	sig
Career Planning (X1)	4,802	1,973	0,000
Adversity Quotient (X2)	6,729	1,973	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Career Planning

Berdasarkan hasil nilai signifikansi pada tabel diatas terdapat nilai signifikansi 0,000 yang menandakan bahwa ($0,000 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 4,802 lebih besar dari t tabel sebesar 1,973 ($4,802 > 1,973$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *career planning* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta angkatan 2020.

b. Adversity Quotient

Berdasarkan hasil nilai signifikansi pada tabel diatas terdapat nilai signifikansi 0,000 yang menandakan bahwa ($0,000 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 6,729 lebih besar dari t tabel sebesar 1,973 ($6,729 > 1,973$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta angkatan 2020.

3. Uji F

Tabel 4.12

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F	F-tabel	Sig
253,141	3,050	0,000

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil Uji Signifikansi Simultan pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 253,141 dan angka tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada f tabel yaitu sebesar 3,050 ($253,141 > 3,050$) tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menandakan bahwa ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa *career planning* (X1) dan *adversity quotient* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

4. Koefisien determinasi

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,859	0,738

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi pada tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,738, berarti jika dihitung dalam persen menjadi 73,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel *career planning* (X1) dan *adversity quotient* (X2) sebesar 73,8%, kemudian sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. *Career planning* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
2. *Adversity quotient* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
3. *Career planning* dan *adversity quotient* berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. M. (2021). Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/30745/>
- Adityawarman, L. P. (2021). Peran Bimbingan Kelompok Dalam Perencanaan Karir Siswa. *Advice: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 165. <https://doi.org/10.32585/advice.v2i2.786>
- Dewabrata, D. (2017). *Perencanaan Karir Mahasiswa Uksw Tugas Akhir*.
- Fitriani, M., & Muttaqiyathun, A. (2023). The Role of Transformational Leadership and Adversity Quotient for Millennial Employees Organizational Citizenship Behavior. *Proceeding of The 16th University Research Colloquium 2022*, 88–97.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akuntansi*, 1–15. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa>
- Hikmatussyarifah, H., Hasanah, U., & Tarma, T. (2016). Pengaruh Kelekatan Keluarga Terhadap Adversity Quotient Pada Mahasiswa Bidik Misi. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 3(2), 94–99. <https://doi.org/10.21009/jkkp.032.09>
- Jayanti, S. D., Refnida, Putra, I., & Nasori, A. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Jurusan IPS. *Edu Sosial: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Jambi*, 1(1), 44–58. <https://online-journal.unja.ac.id/jeso/article/view/15538>
- Komara, I. B. (2016). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa SMP. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 33. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v5i1.4474>
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Mashigo, A. C. L. (2014). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Stellenbosch University*. <https://scholar.sun.ac.za/server/api/core/bitstreams/70991e7e-c75c-4437-8262-30a9a12f8689/content>
- Maulida, N. I. (2017). *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Di Smk Se Kabupaten Tegal*. <http://lib.unnes.ac.id>
- Mentari, A. E., & Musholi. (2021). Pengaruh Peencanaan Karir Dan efikasi Diei Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah di Kota Yogyakarta). *Digilib Unisa*, Xi, 1–23.
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspac.u.c.ac.id/handle/123456789/1288>
- Ni'mah. (2017). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Walisongo Semarang. *Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.

- <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/7375/>
- Potgieter, I., & Coetzee, M. (2013). Employability attributes and personality preferences of postgraduate business management students. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1064>
- Rosita, D., & Rochmad. (2016). Analisis Kesalahan Siswa dalam Pemecahan Masalah Ditinjau dari Adversity Quotient Pada Pembelajaran Creative Problem Solving. *Unnes Journal of Mathematics Education Research (UJMER)*, 5(2), 106–113. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujmer/article/view/12927>
- Serianti, N. W., Suarni, N. K., & Gading, K. (2020). Pengembangan skala adversity quotient peserta didik SMK. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 1(1), 38–46. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-XX-X>
- Setiyono, J., & Sutrimah, S. (2016). Analisis Teks dan Konteks Pada Iklan Operator Seluler (XL dengan Kartu AS). *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 297–310. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v5i2.263>
- Stevani, & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 53–61.
- Stoltz, P. (2000). *ADVERSITY QUOTIENT: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang / Penulis : Paul G. Stoltz; Alih Bahasa : T. Hermaya* (Yovita Hardiwati (ed.)). PT Grasindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 639–648. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Wibowo, A., & . S. (2016). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02), 174–180. <https://doi.org/10.30996/persona.v5i02.735>
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Klasifikasi Gender Berdasarkan Suara Dengan Naive Bayes Dan Mel Frequency Cepstral Coefficient. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>