

**The Influence of Creativity, Emotional Intelligence, and Self-Regulated Learning
on Fresh Graduates' Readiness to Enter the Workforce
(A Study of Fresh Graduate Students of Universitas Riau in 2025)**

**Pengaruh Kreativitas, Kecerdasan Emosional dan Self Regulated Learning
terhadap Kesiapan Fresh Graduate Memasuki Dunia Kerja (Studi pada
Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Riau Tahun 2025)**

M. Arsy Aflaha¹, Jumiati Sasmita², Raden Lestari Garnasih³

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau^{1,2,3}

Email: arsyafaha123@gmail.com¹, jumiati.sasmita@gmail.com²,
raden.lestari@lecturer.unri.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of creativity, emotional intelligence, and self-regulated learning on the work readiness of fresh graduate students of Universitas Riau. The research was conducted in Pekanbaru City, focusing on final-year students and alumni (fresh graduates) of the 2020 cohort at Campus 1 Bina Widya, and was carried out from July 2025 until the completion of data collection, processing, and analysis. The research population consisted of 5,870 students from seven faculties, with a sample of 375 respondents determined using the Slovin formula at a 5% margin of error and selected through purposive sampling. The results indicate that creativity has a significant effect on the work readiness of fresh graduates, highlighting the importance of innovative and adaptive thinking in meeting workplace demands. Emotional intelligence also significantly influences work readiness, as the ability to manage emotions and interpersonal relationships effectively supports professional performance and teamwork. Furthermore, self-regulated learning has a significant effect on work readiness by fostering independence, discipline, and responsibility in learning. Simultaneously, creativity, emotional intelligence, and self-regulated learning contribute holistically to work readiness, suggesting that work readiness is determined not only by academic competence but also by non-cognitive skills that support adaptation and professional initiative.

Keywords: Creativity, Emotional Intelligence, Self-Regulated Learning, Work Readiness, Fresh Graduates.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning* terhadap kesiapan mahasiswa fresh graduate Universitas Riau dalam memasuki dunia kerja. Penelitian dilaksanakan di Kota Pekanbaru dengan objek mahasiswa tingkat akhir dan alumni (fresh graduate) Universitas Riau angkatan 2020 yang berada di Kampus 1 Bina Widya, dan berlangsung mulai Juli 2025 hingga tahap pengumpulan, pengolahan, serta analisis data selesai. Populasi penelitian berjumlah 5.870 mahasiswa dari tujuh fakultas, dengan jumlah sampel sebanyak 375 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% serta dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fresh graduate, yang mengindikasikan pentingnya kemampuan berpikir inovatif dan adaptif dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, karena kemampuan mengelola emosi dan menjalin hubungan interpersonal secara efektif mendukung kinerja dan kolaborasi profesional. Selain itu, *self-regulated learning* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui pembentukan kemandirian, disiplin, dan tanggung jawab belajar. Secara simultan, kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning* membentuk kesiapan kerja secara holistik, sehingga kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh penguasaan aspek nonkognitif yang mendukung adaptasi dan inisiatif profesional.

Kata kunci: Kreativitas, Kecerdasan Emosional, *Self-Regulated Learning*, Kesiapan Kerja, Fresh Graduated.

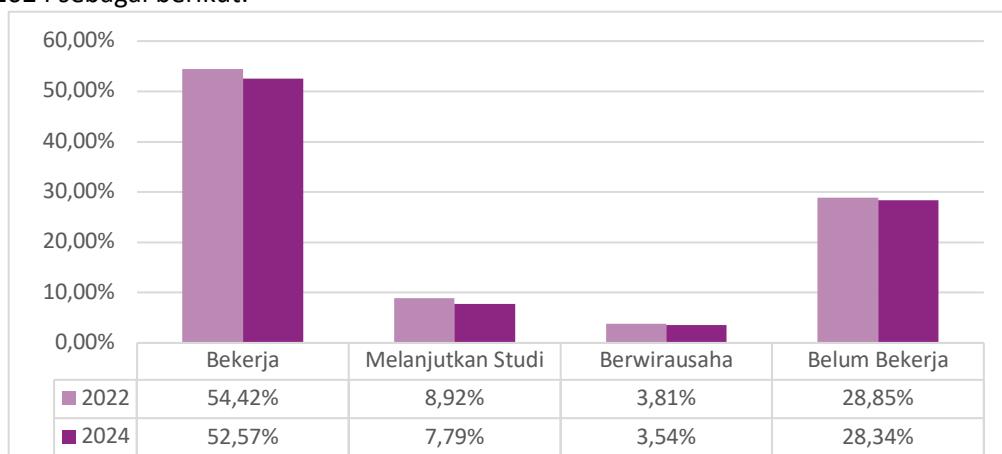
1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat dan transformasi digital dalam berbagai sektor industri, kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja menjadi isu strategis yang semakin mendesak untuk dibahas. Revolusi Industri membawa perubahan mendalam terhadap struktur dan dinamika ketenagakerjaan global. Laporan terbaru dari *World Economic Forum* (2023) mengungkapkan bahwa sekitar 44% keterampilan inti dalam dunia kerja akan mengalami pergeseran dalam lima tahun ke depan, dan lebih dari 85 juta pekerjaan lama diprediksi akan tergantikan oleh otomasi. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi bagian integral dari proses *talent acquisition* dan *workforce planning* dalam manajemen sumber daya manusia modern (WEF:2023).

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan salah satu konsep sentral dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada fungsi perencanaan dan pengembangan tenaga kerja. Konsep ini merujuk pada tingkat kesiapan individu, terutama lulusan pendidikan tinggi, dalam memasuki dan beradaptasi secara efektif di lingkungan kerja. Caballero dan Walker (2020) menyatakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan aspek kognitif atau teknis semata, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menunjukkan perilaku kerja profesional, sikap positif, dan keterampilan interpersonal yang selaras dengan tuntutan organisasi.

Di Indonesia, isu kesiapan kerja menjadi semakin relevan seiring dengan tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk lulusan universitas mencapai 5,89% pada tahun 2019 dan meningkat menjadi 6,97% pada tahun 2021 sebagai dampak dari pandemi global, sebelum menurun menjadi 5,86% pada tahun 2023 (BPS: 2023).

Sebagai respon terhadap tantangan dalam memastikan lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi sebagai instrumen untuk mengukur kualitas dan relevansi pendidikan. Salah satu fokus utama dari kebijakan ini adalah pemetaan kinerja lulusan. Sejalan dengan itu, Universitas Riau melaksanakan *Tracer Study* secara berkala setiap dua tahun, dimulai pada tahun 2022 dan berlanjut pada tahun 2024. Pelaksanaan *Tracer Study* ini bertujuan untuk memetakan kinerja lulusan, menilai kesesuaian kompetensi dengan tuntutan dunia kerja, serta mengevaluasi efektivitas program pendidikan yang diselenggarakan. Sebagai salah satu perguruan tinggi negeri terkemuka di Provinsi Riau, Universitas Riau memiliki tanggung jawab strategis dalam menyiapkan lulusan yang unggul secara akademik sekaligus siap bersaing di dunia profesional. Berdasarkan pelaksanaan tersebut, diperoleh *Tracer Study* Universitas Riau pada tahun 2022 dan 2024 sebagai berikut:



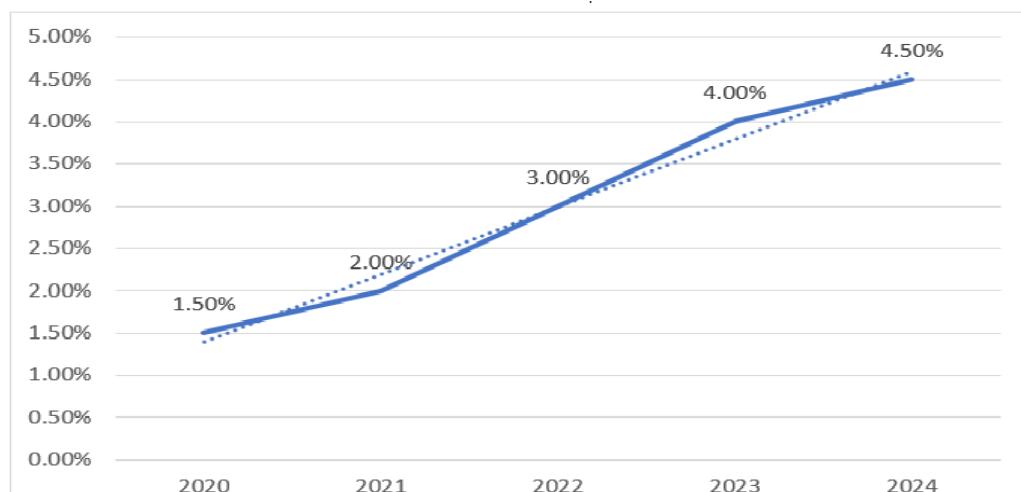
Gambar 1. *Tracer Study* Universitas Riau Tahun 2022 dan 2024

Sumber: LPPMP Universitas Riau, 2025

Berdasarkan data *Tracer Study* LPPM Universitas Riau pada, terdapat perubahan proporsi alumni yang menunjukkan dinamika dalam penyerapan lulusan ke dunia kerja antara tahun 2022 dan 2024. Pada tahun 2022, tercatat 54,42% alumni telah bekerja, 8,92% berwirausaha, 3,81% melanjutkan studi, dan 28,85% belum terserap di dunia kerja. Pada tahun 2024, proporsi alumni yang bekerja mengalami penurunan menjadi 52,57%, berwirausaha turun menjadi 3,54%, melanjutkan studi meningkat menjadi 7,79%, dan lulusan yang belum bekerja atau masih mencari pekerjaan meningkat menjadi 35,85%. Secara teoritis, fenomena kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja dapat dijelaskan melalui Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*), yang menekankan bahwa pendidikan dan keterampilan merupakan bentuk investasi strategis individu untuk meningkatkan produktivitas serta nilai ekonomi di pasar tenaga kerja (OECD, 2023). Dalam perkembangannya, teori ini menegaskan bahwa modal manusia tidak hanya mencakup pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga aspek nonkognitif seperti kreativitas, kecerdasan emosional, dan kemampuan mengatur diri dalam proses belajar (*self-regulated learning*) yang berperan penting dalam pembentukan kompetensi kerja (OECD, 2023).

Kondisi yang tercermin dari hasil *Tracer Study* Universitas Riau, tidak lepas dari peran kreativitas mahasiswa, kecerdasan emosional, dan kemampuan belajar mandiri dalam mendukung kesiapan kerja (LPPMP UNRI, 2025). Hal ini sejalan dengan pendapat Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*), yang menegaskan bahwa modal manusia tidak hanya mencakup pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga aspek nonkognitif seperti kreativitas, kecerdasan emosional, dan kemampuan mengatur diri dalam proses belajar (*self-regulated learning*) yang berperan penting dalam pembentukan kompetensi kerja (OECD, 2023).

Namun, pada data LPPM UNRI lima tahun terakhir ditemui rendahnya kreativitas mahasiswa Universitas Riau yang diukur dengan data prestasi mahasiswa. Hal ini dapat dilihat pada gambar kurva sebagai berikut :



Gambar 2. Kurva Mahasiswa Berprestasi UNRI 2020 - 2024

Sumber: LPPMP UNRI, 2025

Pada tahun 2020, sebagai dampak langsung dari pandemi COVID-19, aktivitas mahasiswa mengalami pembatasan secara signifikan, sehingga estimasi tingkat partisipasi dalam kegiatan kreatif hanya berkisar pada 1,5%. Seiring dengan adaptasi sistem pembelajaran dan penyelenggaraan kegiatan secara daring pada tahun 2021, serta dimulainya program MBKM, jumlah tersebut meningkat menjadi sekitar 2%. Tren positif ini berlanjut hingga tahun 2023, dengan estimasi partisipasi mencapai 4%. Adapun pada tahun 2024, jumlah mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan kreatif dan berprestasi dapat mencapai 4,5% dari total mahasiswa aktif. Meskipun tren partisipasi mahasiswa Universitas Riau (UNRI) dalam kegiatan kreatif

mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir, proporsi mahasiswa yang aktif dan berprestasi dalam berbagai sub bidang kreativitas masih tergolong rendah secara persentase. Persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa belum sepenuhnya terlibat dalam pengembangan potensi diri melalui kegiatan yang bersifat kreatif, inovatif, atau kompetitif di luar kurikulum formal.

Selain itu, tingkat kecerdasan emosional yang merupakan aspek penting untuk mendukung kesiapan kerja lulusan baru, khususnya dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif (Shafait et al. 2021). Meskipun Universitas Riau telah mengembangkan berbagai program penguatan *soft skills* melalui kegiatan organisasi, pelatihan kepemimpinan, dan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), hasil wawancara terhadap 30 responden mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* menunjukkan bahwa kecerdasan emosional masih menghadapi sejumlah tantangan. Dari 30 responden tersebut, sekitar 60% mengaku mengalami kesulitan dalam mengelola stres ketika menghadapi proses rekrutmen, merasa kurang percaya diri dalam berinteraksi dengan calon atasan atau rekan kerja, serta belum mampu menyampaikan pendapat secara efektif.

Selanjutnya, faktor kesiapan kerja adalah kemampuan belajar mandiri atau *self-regulated learning* (SRL) yang merupakan keterampilan esensial dalam mendukung keberhasilan akademik dan kesiapan kerja lulusan di era kompetitif saat ini (Rosário et al., 2024). Berdasarkan studi oleh Santika et al. (2025), ditemukan bahwa meskipun sebagian besar mahasiswa telah menunjukkan kemampuan dalam menetapkan tujuan belajar, hanya sekitar 20% dari mereka yang secara konsisten melakukan refleksi dan pemantauan terhadap proses belajar yang dijalani. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa masih menghadapi kendala dalam menerapkan strategi belajar mandiri secara optimal. Merujuk pada data mahasiswa aktif Universitas Riau yang tercatat dalam Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikt), jumlah mahasiswa aktif UNRI berkisar antara 34.500 hingga 34.700 setiap tahunnya selama periode 2020 hingga 2024. Dengan mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang memperkirakan hanya sekitar 20% mahasiswa yang memiliki tingkat *self-regulated learning* tinggi, maka estimasi jumlah mahasiswa UNRI dengan kemampuan *self-regulated learning* yang optimal setiap tahunnya berkisar antara 6.900 hingga 6.940 mahasiswa.

Sejumlah penelitian empiris telah membuktikan bahwa kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa maupun *fresh graduate*. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Fridyana dan Arpannudin (2024) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel kreativitas memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,256 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kreativitas mahasiswa dalam hal kemampuan berpikir orisinal, fleksibel, dan inovatif semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Dalam studi yang berbeda, Jeon et al. (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama melalui dua dimensi utama yaitu *emotional clarity* dan *emotional regulation*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis *structural equation modeling* (SEM) dan melibatkan mahasiswa tingkat akhir sebagai responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan kesiapan kerja ($\beta = 0,35$, $p < 0,01$), dengan implikasi bahwa individu yang mampu memahami dan mengelola emosi secara efektif lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja, berinteraksi secara sosial, serta beradaptasi dalam lingkungan organisasi yang kompleks.

Sementara itu, Shafait et al. (2021) meneliti pengaruh *self-regulated learning* terhadap kesiapan kerja dalam kerangka yang lebih luas, dengan memasukkan juga kecerdasan emosional sebagai variabel mediator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-regulated learning* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien jalur langsung sebesar 0,29 ($p < 0,01$). Penelitian ini juga menemukan bahwa *self-regulated learning* berperan

penting dalam membantu mahasiswa mengatur waktu, memonitor kemajuan belajar, dan menjaga konsistensi terhadap tujuan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada kesiapan menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan telaah literatur, sejumlah penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi peran signifikan kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning* terhadap kesiapan kerja individu. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu bersifat parsial, dengan hanya menelaah satu atau dua variabel tanpa memotret keterkaitan ketiganya secara simultan dalam membentuk kesiapan kerja secara komprehensif. Kedua, sebagian besar studi dilakukan pada tingkat nasional atau internasional, sedangkan kajian pada tingkat regional, khususnya di Universitas Riau, masih sangat terbatas. Padahal, hasil *Tracer Study* Universitas Riau menunjukkan dinamika signifikan dalam penyerapan lulusan antara tahun 2022 hingga 2024, di mana persentase alumni yang bekerja menurun dari 54,42% menjadi 52,57%, sementara proporsi lulusan yang belum terserap meningkat dari 28,85% menjadi 35,85%. Fenomena ini menandakan adanya tantangan serius terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di lingkungan Universitas Riau, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi akademik, tetapi juga oleh faktor non-kognitif seperti kreativitas, kecerdasan emosional, dan kemampuan mengatur diri dalam belajar.

Dengan demikian, Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian tiga variabel nonkognitif, yaitu kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning*, dalam satu model empiris untuk menjelaskan kesiapan kerja *fresh graduate* pada konteks perguruan tinggi negeri. Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada mahasiswa *fresh graduate* Universitas Riau tahun 2025, yang berada pada fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya mengkaji kesiapan kerja secara parsial atau pada konteks pendidikan vokasi, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menempatkan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks sumber daya manusia lulusan perguruan tinggi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian *Human Capital Theory* dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi Universitas Riau dalam merumuskan strategi peningkatan kesiapan kerja lulusan di era kompetitif. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan didukung oleh penelitian terdahulu, peneliti termotivasi melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kreativitas, Kecerdasan Emosional dan Self regulated learning terhadap Kesiapan Fresh graduate Memasuki Dunia Kerja (Studi Pada Mahasiswa lulusan baru Universitas Riau Tahun 2025)**".

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru dengan objek mahasiswa tingkat akhir dan alumni (*fresh graduate*) Universitas Riau angkatan 2020 yang berada di Kampus 1 Bina Widya, dan berlangsung mulai Juli 2025 hingga tahap pengumpulan, pengolahan, serta analisis data selesai. Populasi penelitian berjumlah 5.870 mahasiswa yang berasal dari tujuh fakultas, dengan sampel sebanyak 375 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% dan dipilih melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria mahasiswa tingkat akhir, alumni satu tahun terakhir, serta kesediaan mengisi kuesioner secara sukarela. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner daring, serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, dan situs internet relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap pengaruh kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning* terhadap kesiapan kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas residu dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang mensyaratkan residual nilai taksiran model regresi harus berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria pengujinya apabila nilai *Asymp.Sig.* di atas 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig.* di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		375
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,45516936
Most Extreme differences	Absolute	0,034
	Positive	0,024
	Negative	-0,034
Test Statistic		0,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas, artinya distribusi residual mengikuti distribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak secara statistik, sehingga hasil estimasi dan uji hipotesis dapat diinterpretasikan secara valid.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas, yaitu tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen di dalam model.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kreatifitas	0,987	1,013
Kecerdasan Emosional	0,985	1,015
<i>Self Refulated Learning</i>	0,998	1,002

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga seluruh variabel bebas layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, memiliki sifat homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan pengujian yang hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Hetersokedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0,001
Kreatifitas	0,219
Kecerdasan Emosional	0,243
<i>Self Refulated Learning</i>	0,474

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada seluruh variabel independen. Dengan kata lain, sebaran residual bersifat homogen (homoskedastisitas), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-l (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
Model	R	R Square	Square		
1	0.757 ^a	0.573	0.569	2.465	1.826

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,826. Nilai tersebut berada di antara batas atas (du) dan (4 – du), yaitu dalam kisaran $1,5 < DW < 2,5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Di bawah ini adalah hasil pengujian data dengan menggunakan regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berpengaruh positif atau negatif juga apakah nilai variabel telah signifikan atau tidak signifikan dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coeficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,849	1,106
Kreatifitas	0,319	0,021
Kecerdasan Emosional	0,277	0,021
<i>Self Refulated Learning</i>	0,124	0,018

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

$$Y = 1,849 + 0,319 + 0,227 + 0,124$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel dependen. Nilai konstanta sebesar 1,849 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel X1 hingga X3 bernilai nol, maka variabel keputusan pembelian (Y) diperkirakan sebesar 1,849. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independent (X), nilai kesiapan kerja (Y) berada pada tingkat yang rendah.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel (X1, X2, dan X3) berpengaruh positif terhadap variabel kesiapan kerja (Y). Koefisien regresi masing-masing sebesar 0,319; 0,227; dan 0,124 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada setiap variabel independen akan meningkatkan nilai Y sesuai besar koefisiennya. Variabel X1 memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki koefisien tertinggi (0,319). Dengan demikian, semakin tinggi nilai ketiga variabel independen, semakin meningkat nilai Y, yang menandakan hubungan positif dan searah antara seluruh variabel dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Analisis uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	3024,419	3	1008,140	165,905	0,000
Residual	2254,418	371	6,077		
Total	5278,837	374			

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *F* hitung sebesar 165,905, yang lebih besar daripada *F* tabel (2,63) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kreativitas (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan *Self-Regulated Learning* (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y) mahasiswa *fresh graduate* Universitas Riau. Dengan kata lain, kombinasi ketiga variabel independen tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat kesiapan kerja mahasiswa, baik dari aspek kemampuan berpikir kreatif, pengelolaan emosi, maupun pengaturan proses belajar secara mandiri.

Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis yang akan disajikan dalam penelitian ini dibuktikan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis yakni sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	t	t-tabel	Sig.
(Constant)	1,673	1,966	0,095
Kreatifitas	14,922	1,966	0,000
Kecerdasan Emosional	13,492	1,966	0,000
<i>Self Refulated Learning</i>	7,035	1,966	0,000

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- Pengaruh kreatifitas terhadap kesiapan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kreatifitas memiliki nilai t-hitung sebesar 14,922, yang lebih besar dari t-tabel (1,966) dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kreatifitas dengan kesiapan kerja. Dengan demikian H1 diterima, yang berarti bahwa kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t-hitung sebesar 13,492, yang lebih besar dari t-tabel (1,966) dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja. Dengan demikian H2 diterima, yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*.

c. Pengaruh *self regulated learning* terhadap kesiapan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel *self regulated learning* memiliki nilai t-hitung sebesar 7,035, yang lebih besar dari t-tabel (1,966) dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self regulated learning* dengan kesiapan kerja. Dengan demikian H3, yang berarti bahwa *self regulated learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,757	0,573	0,569

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 yang artinya hal ini mengindikasi bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 56,9% sedangkan sisanya (100% - 56,9%) = 43,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa *fresh graduate* Universitas Riau. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpikir inovatif, menghasilkan ide-ide baru, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja merupakan modal penting bagi mahasiswa dalam menghadapi kompleksitas tuntutan profesional.
- b. Kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang mampu mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara adaptif cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, dan mengambil keputusan. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kognitif, tetapi juga oleh kecakapan sosial dan afektif.
- c. *Self-regulated learning* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Kemampuan mahasiswa dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi proses belajarnya secara mandiri mendorong terbentuknya disiplin, tanggung jawab, serta kemandirian. Aspek ini menjadi bekal penting untuk menghadapi dinamika dan fleksibilitas dunia kerja modern.
- d. Secara simultan, kreativitas, kecerdasan emosional, dan *self-regulated learning* membentuk kesiapan kerja secara holistik. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya

ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh penguasaan aspek nonkognitif yang mendukung adaptasi, kolaborasi, dan inisiatif profesional.

6. Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (DPPM) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, yang telah memberikan dukungan dana untuk terlaksananya kegiatan penelitian ini. Pendanaan ini merupakan bagian dari kontrak induk 060/C3/DT.05.00/PL/2025. Kami juga menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada Universitas Andalas atas dukungan dan fasilitas yang diberikan, yang memungkinkan kegiatan ini berjalan lancar. Dukungan tersebut diresmikan melalui nomor kontrak turunan 184/UN.16.19/PT.01.03/PL/2025.

Daftar Pustaka

- Aisyawati, R., Suryaratri, R., & Akbar, M. (2023). *Self regulated learning and Self Perceived Employability: Causality Analysis in Final Year Students*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 22–30.
- Amabile, T. M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. Springer.
- Asrida, A., & Erlina, E. (2023). Pengaruh Human Capital Development terhadap Kesiapan Kerja Lulusan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 88–96.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Borland, J., & Smedes, R. (2024). *Human Capital and Workforce Adaptability*. *Journal of Applied Economics*, 56(3), 23–37.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2020). *Work readiness in graduate employability: A review of current measures and models*. *Journal of Education and Work*, 33(5–6), 452–469.
- Febriyana, N., Indrawati, H., & Makhdalena, M. (2023). *The Influence of Emotional Intelligence, Industrial Work Practices, Soft Skills, and Self-Efficacy on Students' Work Readiness*. *Journal of Educational Sciences*, 7(3), 499–517. <https://doi.org/10.31258/jes.7.3.p.499-517>
- Fernando, M., Wahyuni, D., & Hadzi, I. (2021). Emotional Intelligence and Employability of University Students in Southeast Asia. *Sustainability*, 13(2933), 1–14.
- Fridyana, A., & Arpannudin, M. (2024). *Creativity and Employability in the Age of Digital Work*. *Journal of Management Science*, 19(1), 67–80.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawati, E., & Kurniawan, B. (2020). Pengaruh Kreativitas dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Desain. *Jurnal Desain & Komunikasi Visual*, 5(1), 45–53.
- Hughes, David J., Lee, Allan., Tian, Amy & Alexander, Newmann. (2018). “Leadership, Creativity, And Innovation: A Critical Review And Practical Recommendations”. *The Leadership Quarterly*. Vol 29 (5), 549-569. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2018.03.001>
- Jackson, D. (2021). *Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity*. *Studies in Higher Education*, 46(4), 698–710.
- Lestari, S. (2021). *Kecerdasan emosional dan implikasinya terhadap kinerja individu*. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 3(1), 55–63.
- Mills, J.A., Middleton, J. W., Schafer, A., Fitzpatrick, S., Short, S., & Cieza, A. (2020). *Proposing a re-conceptualisation of competency framework terminology for health: A scoping review*. *Human Resources for Health*, 18(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0443-8>
- Ningsih, E. & Dukalang, H. (2019). *Aplikasi Metode MSI untuk Transformasi Skala Likert ke Interval*. *Jurnal Statistika dan Pendidikan*, 7(2), 45–53.

- Nurhikmawati, N., Tahir, T., & Hasan, H. (2022). Analisis Pengaruh Kreativitas Kewirausahaan terhadap Kesiapan Bekerja Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 12(3), 178–186.
- Panadero, E. (2017). *A Review of Self-Regulated Learning Models: The Cyclical Phases and Their Interrelations*. *Educational Psychology Review*, 29(3), 425–447.
- Peña, P. A. (2025). *Human capital for humans*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Pintrich, P. R. (2000). *The role of goal orientation in self-regulated learning*. In M. Boekaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 451–502). San Diego, CA: Academic Press.
- Prasetya, D., & Ramadhan, M. (2023). Peran Kecerdasan Emosional dalam Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 201–213.
- Pratama, A., & Handayani, L. (2022). Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 42–53.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2017). *The key to employability: Developing a practical model of graduate employability*. *Education + Training*, 59(1), 85–94.
- Putri, R. M., Astuti, D., & Sari, A. P. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(1), 56–67.
- Qonitatin, I., & Sawitri, R. (2022). Pengaruh Kreativitas dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2), 97–108.
- Rahmayani, D., & Prasetyo, T. (2023). Hubungan Self-Regulated Learning dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Teknik. *Jurnal Teknik dan Pendidikan*, 3(2), 65–73.
- Rahmawati, D., & Soetjipto, B. (2022). *Emotional intelligence in the context of workplace adaptability among young professionals*. *Jurnal Psikologi dan Pengembangan Diri*, 8(2), 90–98.
- Ramdhani, M., & Hasibuan, R. (2019). Kreativitas sebagai Prediktor Employability Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 88–95.
- Ramadhani, A., & Mardalis. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 4(2), 44–52.
- Robles, M. M. (2020). *Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace*. *Business Communication Quarterly*, 83(2), 65–75.
- Rosário, P., et al. (2024). *Self-Regulated Learning in Higher Education: A Review of Practices and Challenges*. *Learning and Individual Differences*, 102, 102343.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185–211.
- Santika, R., Arifin, S., Zulaiha, S., & Gashimov, E. (2025). *The Implementation of Self-Regulated Learning Strategies in Promoting Learner Autonomy Among University Students*. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(3), 1650–1660.
- Santrock, J. W. (2021). *Educational Psychology* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Schunk, D. H., & Greene, J. A. (2018). *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Shafait, F., et al. (2021). *Emotional Intelligence, Self-Regulated Learning, and Work Readiness among Graduates*. *Education Training*, 63(4), 627–647.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, F., & Rachmawati, R. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Graduate Work Readiness. *Brain Sciences*, 13(1071), 1–12.
- Universitas Riau. (2024). *Rencana Strategis Universitas Riau 2020–2024 (Edisi Revisi)*. Diakses dari: <https://unri.ac.id>
- Wijayanti, M., & Pratama, R. (2021). Strategi Self-Regulated Learning dalam Meningkatkan Employability Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 10(1), 66–75.

- Wulandari, S., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Self-Regulated Learning terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(2), 92–100.
- Yuliana, Y., & Setiawan, H. (2020). Pengaruh Kreativitas terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 17(1), 51–58.
- Zimmerman, B. J. (1989). A social cognitive view of self-regulated academic learning. *Journal of Educational Psychology*, 81(3), 329–339.
- Zimmerman, B. J. (2017). Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. *Theory into Practice*, 41(2), 64–70. <https://doi.org/10.1080/00405841.2002.964263>