

SKRIPSI

PENGARUH *SOFT SKILL*, *SELF EFFICACY*, DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA

**(Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Hasanuddin)**

ST. SHARAENI ANDIN ISLAHUDDIN

A021201031



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2024



SKRIPSI
PENGARUH *SOFT SKILL*, *SELF EFFICACY*, DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA

(Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin)

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

Disusun dan diajukan oleh

ST. SHARAENI ANDIN ISLAHUDDIN

A021201031



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2024



SKRIPSI

PENGARUH *SOFT SKILL*, *SELF EFFICACY*, DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA

(Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin)

Disusun dan diajukan oleh:

ST. SHARAENI ANDIN ISLAHUDDIN

A021201031

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 18 Juli 2024

Pembimbing Utama

Acc yon
27/07-2024

Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM
NIP. 196906271994032002

Pembimbing Pendamping

ACC KG PEMBIMBING I
19/7/2024

Insany Fitri Nurgamar, S.E., M.M
NIP. 198812052015042002



Optimized using
trial version
www.balesio.com

SKRIPSI

**PENGARUH *SOFT SKILL*, *SELF EFFICACY*, DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA
KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
(Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Hasanuddin)**

disusun dan diajukan oleh:

**ST. SHARAENI ANDIN ISLAHUDDIN
A021201031**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **28 Agustus 2024**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan
1.	Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM	Ketua
2.	Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M	Sekretaris
3.	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E., M.Si., CWM	Anggota
4.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt.	Anggota

Tanda Tangan

1.
2.
3.
4.

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : St Sharaeni Andin Islahuddin

Nim : A021201031

Departemen/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul

**PENGARUH SOFT SKILL, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA (Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 11 Oktober 2024

Yt
an
St. Sharaeni Andin Islahuddin

St. Sharaeni Andin Islahuddin



PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Bismillahirrahmanirrahiim
Alhamdulillah segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat
serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul
**“Pengaruh *Soft skill*, *Self efficacy*, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja
Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat
Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin)”** hingga selesai
dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Skripsi ini merupakan hasil dari perjalanan dan dedikasi penulis dalam
mengeksplorasi dan menggali pemahaman lebih dalam terhadap suatu
permasalahan. Rampungnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari
berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis ingin
menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah
memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi selama proses penulisan ini. Pada
kesempatan ini pula, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang
sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua yang amat saya sayangi Bapak Islahuddin dan Mama
Naharia. Terima kasih atas segala doa dan dukungan yang tak pernah putus.
Memberikan cinta, kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang mengiringi
setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih telah
elahirkan dan merawat penulis hingga sampai titik ini. Terima kasih
juga berjuang untukku, membesarkan dan mendidiku sampai



mendapatkan gelar sarjanaku. Semoga Allah SWT. Senantiasa menjaga kalian sampai melihatku berhasil dengan keputusanku sendiri. Hiduplah lebih lama.

2. Terimakasih Kepada kakak saya Muh. Aqshal Maulana yang telah mendukung saya dalam perkuliahan dan tidak jarang membantu saya dalam keperluan perkuliahan. Dan adik-adik saya Ahmad Ali Fathir dan Al- Ayobi yang telah memberi tawa dan warna tersendiri dalam kehidupan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., CWM. dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekertaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Prof Idayanti Nursyamsi, S.E.,M.Si.CWM. selaku pembimbing pertama dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M. selaku pembimbing kedua yang telah membimbing penulis dengan memberikan saran, kritik, bantuan dan arahan, selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis.
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, S.E.,M.Si.,CWM. selaku dosen penguji I dan Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt. selaku dosen penguji dua dalam seminar proposal dan seminar hasil atas berbagai saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian.



7. Bapak Prof. Dr. Muzran Munizu, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing akademik serta seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
8. Staf/pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bantuan dan keramahannya dalam menyediakan pelayanan yang memenuhi segala kebutuhan penulis selama masa perkuliahan hingga penulisan tugas akhir ini.
9. Seluruh keluarga besar yang sangat penulis hargai terima kasih atas kontribusi dan dukungan luar biasa yang telah diberikan sepanjang perjalanan perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih atas semangat, doa, dan kehadiran sebagai pilar pendukung yang tak ternilai.
10. Kepada sahabat penulis Yusrina Mustafa dan Rizanda Amelia Putri yang selalu kebersamai selama ini dan telah banyak membantu, memberikan semangat serta doa untuk penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin hingga penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan dibangku perkuliahan Feni, Verensia, Fitri, Ila, Adira, Rofifah, Windi, Mutiara. Terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya selama ini yang selalu memberikan warna tersendiri selama penulis menempuh Pendidikan di Universitas Hasanuddin.
12. Teman – teman Ab2olut terima kasih atas dukungan dan kerjasamanya yang tiada henti selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.



13. Teman – teman “KKN Perkebunan Kopi” Mila, Aini, Sabi, Aiman, Ojan, dan Rian yang telah kebersamai penulis selama melewati masa-masa KKN dan menjadi salah-satu pengalaman hidup yang bermakna dan tak terlupakan bagi penulis selama masa perkuliahaan.
14. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulisan skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
15. Dan yang terakhir, Untuk diri sendiri. St. Sharaeni Andin Islahuddin. Terima kasih sudah bertahan, keluar dari zona nyaman, dan berjuang sampai saat ini atas banyaknya harapan dan impian yang harus diwujudkan. Terima kasih untuk selalu percaya bahwa segala niat baik dan harapan baik akan diberikan kemudahan. Selamat bergelar sarjana saraa.



ABSTRAK

PENGARUH *SOFT SKILL*, *SELF EFFICACY*, DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA

**(Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin)**

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Idayanti Nursyamsi

Insany Fitri Nurqamar

Studi ini meneliti bagaimana *soft skill*, *self efficacy*, dan motivasi memasuki dunia kerja memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan, dengan jumlah responden 211 yang data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill*, *self efficacy*, dan motivasi memasuki dunia kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di tingkat akhir. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,529 menurut hasil analisis variabel bebas dan variabel terikat.

Kata Kunci: *Soft skill*, *Self efficacy*, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Tingkat Akhir



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SOFT SKILLS, SELF EFFICACY, AND MOTIVATION IN ENTERING THE WORLD OF WORK ON STUDENTS' WORK READINESS

***(Case Study of Final Year Students of the Faculty of Economics and Business,
Hasanuddin University)***

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Idayanti Nursyamsi

Insany Fitri Nurqamar

This study examines how soft skills, self-efficacy, and motivation to enter the world of work influence the work readiness of final year students at the Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University. Quantitative descriptive analysis was used, with a total of 211 respondents whose data was analyzed using multiple linear regression with hypothesis testing and classical assumptions. The research results show that soft skills, self-efficacy, and motivation to enter the world of work partially have a positive and significant effect on the work readiness of students at the Faculty of Economics and Business at the final level. The coefficient of determination (R^2) is 0.529 according to the results of the analysis of the independent and dependent variables.

Keywords: *Soft skills, Self efficacy, Motivation to Enter the World of Work, Job Readiness, Final Year Students*



DAFTAR ISI

2.1 Tinjauan Teoritis	10
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>)	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 <i>Soft skill</i>	12
2.1.2.1 Pengertian <i>Soft skill</i>	12
2.1.2.2 Kategori <i>Soft skill</i>	13
2.1.2.3 Indikator <i>Soft skill</i>	14
2.1.3 <i>Self efficacy</i>	15
2.1.3.1 Pengertian <i>Self efficacy</i>	15
2.1.3.2 Fungsi <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.3.3 Sumber-Sumber <i>Self Efficacy</i>	18
2.1.3.4 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	20
2.1.3.5 Proses Pembentukan <i>Self efficacy</i>	22
2.1.3.6 Indikator <i>Self Efficacy</i>	23
2.1.4 Motivasi Memasuki Dunia Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja	24
2.1.4.2 Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	37
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	
masuk ke Dunia Kerja.....	29
Kesiapan Kerja	30



2.1.5.1 Pengertian Kesiapan Kerja	30
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja	31
2.1.5.3 Indikator Kesiapan Kerja.....	36
2.2 Tinjauan Empirik	37

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS 43

3.1 Kerangka Konseptual dan Hipotesis 43

3.1.1 Hubungan *Soft skill* (X1) dan Kesiapan Kerja (Y)..... 42

3.1.2 Hubungan *Self efficacy* (X2) dan Kesiapan Kerja (Y) 44

3.1.3 Hubungan Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2) dan Kesiapan Kerja (Y)..... 46

BAB IV METODE PENELITIAN 48

4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian 48

4.2 Tempat dan Waktu 48

4.3 Populasi dan Sampel 48

4.3.1 Populasi 48

4.3.2 Sampel 49

4.4 Jenis dan Sumber Data 50



4.4.1 Jenis Data 50

4.4.2 Sumber Data 50

4.4.3 Teknik Sampling 51

4.6 Teknik Pengumpulan Data	51
4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	52
4.7.1 Variabel Penelitian	52
4.7.2 Definisi Operasional.....	52
4.8 Instrumen Penelitian	52
4.9 Uji Instrumen Penelitian	56
4.9.1 Uji Validitas dan Realibilitas	56
4.9.2 Uji Realibilitas.....	56
4.9.3 Uji Asumsi Klasik	57
4.9.3.1 Uji Normalitas	57
4.9.3.2 Uji Multikolinearitas.....	57
4.9.3.3 Uji Heteroskedastisitas	57
4.10 Teknik Analisis Data.....	58
4.10.1 Analisis Deskriptif.....	58
4.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.10.3 Uji Hipotesis.....	60
4.10.3.1 Uji T.....	60
4.10.3.2 Uji Koefisien Determinasi	60
0.3.3 Uji Dominan	61
IASIL DAN PEMBAHASAN	62



5.1 Karakteristik Responden	62
5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Program Studi.....	62
5.2 Analisis Deskriptif	63
5.2.1 Penentuan Range	63
5.2.2 Deskripsi Variabel <i>Soft skill</i> (X1)	64
5.2.3 Deskripsi Variabel <i>Self efficacy</i> (X2).....	65
5.2.4 Deskripsi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3).....	66
5.2.5 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja (Y).....	67
5.3 Uji Instrumen Penelitian	68
5.3.1 Uji Validitas	68
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	70
5.3.3 Uji Asumsi Klasik	71
5.3.3.1 Uji Normalitas	71
5.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	72
5.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	73
5.4 Analisis Regresi Berganda	74
5.5 Uji Hipotesis	75
Jji T	75
Koefisien Determinasi	77



5.5.3 Uji Dominan	78
5.6 Pembahasan.....	78
5.6.1 Pengaruh <i>Soft skill</i> (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	79
5.6.2 Pengaruh <i>Self efficacy</i> (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y).....	80
5.6.3 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y)	81
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran.....	84
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	91



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.2 Skala Likert	54
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi.....	62
Tabel 5.3 Kategori Skala.....	64
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Mengenai <i>Soft skill</i> (X1).....	64
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai <i>Self efficacy</i> (X2)	65
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3)	66
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan Kerja (Y).....	67
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 5.9 hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5.10 Uji Normalitas.....	71
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolienaritas	72
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
4 Hasil Uji T.....	76



Tabel 5.15 Hasil Koefisien Determinasi	77
Tabel 5.16 Hasil Uji Dominan	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Observasi Awal Kesiapan Kerja Mahasiswa	2
Gambar 1.2 Observasi Awal <i>Soft skill</i> Mahasiswa	4
Gambar 1.3 Observasi Awal <i>Self efficacy</i> Mahasiswa.....	5
Gambar 1.4 Observasi Awal Motivasi Kerja Mahasiswa	6
Gambar 3.1 Kerangka Pikir	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era 4.0 yang kita jalani saat ini, perkembangan di sektor bisnis dan ekonomi menunjukkan tingkat selektivitas yang tinggi dalam penerimaan tenaga kerja. Suatu perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efisien. Namun, sayangnya, produktivitas masih menjadi isu, terlihat dari tingginya jumlah pencari kerja dan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mencari pekerjaan, yang pada gilirannya menyulitkan pengisian lowongan pekerjaan (Karim, 2014).

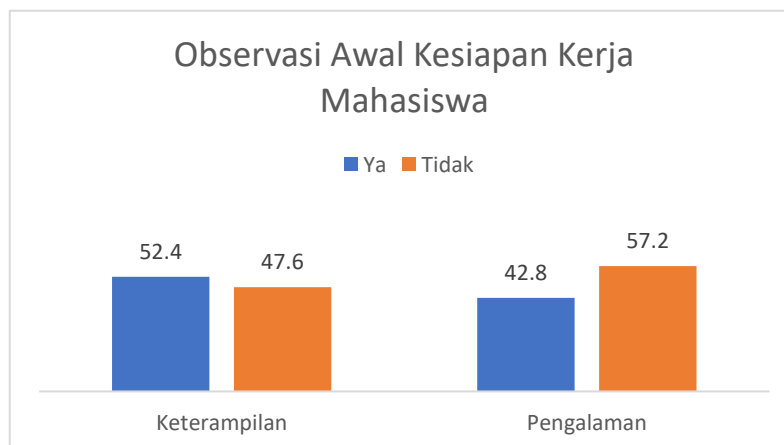
Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2023, ada 131,064 juta orang yang bekerja dan 7,86 juta orang yang pengangguran. Perbandingan antara jumlah angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia menunjukkan bahwa mencari pekerjaan saat ini menjadi tantangan yang sangat sulit. Selain itu, Kemendikbudristek menyatakan bahwa jumlah pengangguran sarjana atau lulusan universitas sebesar 13,3%. Ini lebih jelas karena pada tahun 2022, 1.120.128 lulusan perguruan tinggi dicatat sebagai pengangguran (Rosa, 2023). Dibutuhkan karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan di dunia kerja karena persaingan yang semakin ketat di tempat kerja.

Menurut Aprilia (2019), salah satu penyebab tingginya tingkat pengangguran di Indonesia adalah banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak memahami passion, kelebihan, dan kekurangan mereka sendiri. Mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka di tempat kerja, setiap



mahasiswa harus merasa yakin bahwa mereka siap untuk terjun ke dunia kerja (Agusta, 2014). Fitrayansyah et al. (2022) menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah fase proses lanjutan yang dialami oleh mahasiswa setelah mereka merasa siap dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam dunia kerja. Mahasiswa akan mengalami beberapa perubahan saat beralih dari status mahasiswa ke status pegawai. Tidak diragukan lagi, perubahan ini akan berdampak. Salah satunya adalah mengatasi kecemasan yang terkait dengan tempat kerja (Angin et al., 2022).

Untuk menggali lebih mendalam mengenai kesiapan kerja mahasiswa, peneliti melakukan observasi awal melalui google form yang diisi oleh beberapa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020.



Gambar 1. Observasi Awal Kesiapan Kerja Mahasiswa

Berdasarkan observasi awal di atas, fenomena kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020 dapat diuraikan sebagai berikut.

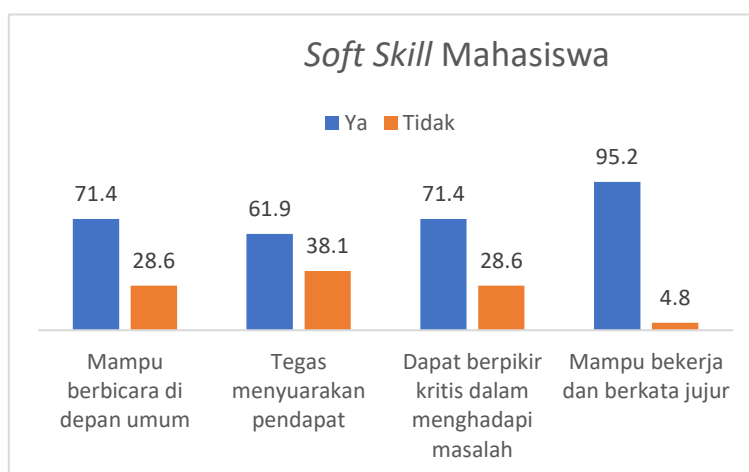
Sehanyak 47,6% mahasiswa belum memiliki keterampilan yang memadai untuk i dunia kerja, sementara 57,2% mahasiswa merasa kurang berpengalaman. njukan bahwa sebagian besar mahasiswa tidak memahami dunia kerja



dan beberapa belum sepenuhnya siap untuk bekerja karena kurangnya pengalaman dan keterampilan. Akibatnya, mereka kurang memahami lingkungan kerja yang akan mereka hadapi. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa lulusan perguruan tinggi tidak mempersiapkan diri dengan baik untuk bekerja.

Oleh karena itu, mahasiswa harus mencari cara untuk memenuhi persyaratan yang ada di dunia kerja. Persiapan untuk bekerja adalah salah satu pilihan. Dengan demikian, mahasiswa harus memiliki tujuan yang jelas, terutama yang berkaitan dengan karir masa depan mereka. Tanpa tujuan yang jelas, situasi dapat menghambat dan menunda mahasiswa untuk mencapai potensi mereka. Mahasiswa harus dibimbing untuk mengembangkan minat dan bakatnya sesuai dengan harapan dan cita-cita masa depan, baik dari dalam maupun dari luar, seperti soft skill, kemandirian, dan keinginan untuk bekerja.

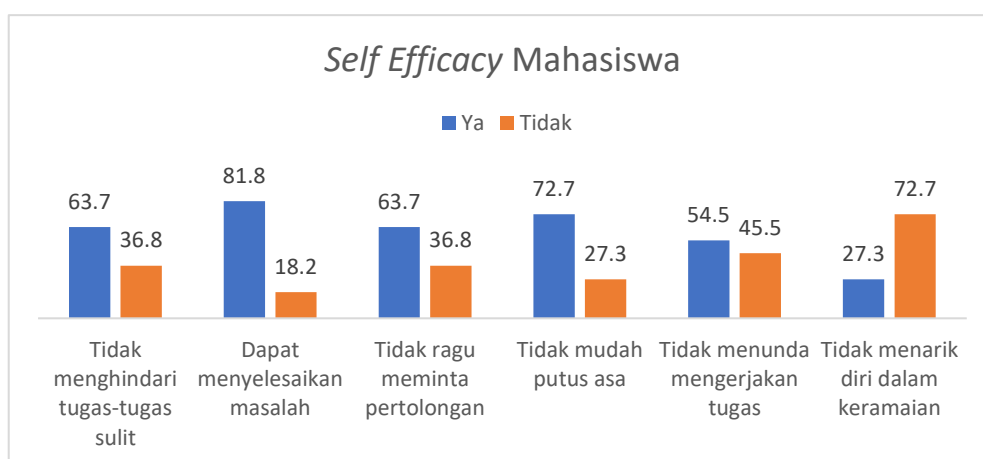
Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, hubungan dengan orang lain baik secara kelompok ataupun bermasyarakat, serta dengan Tuhan Yang Maha Esa. Seseorang yang memiliki *soft skill* yang baik akan semakin terasa keberadaannya di masyarakat (Hulu et al., 2020).



Gambar 2. Observasi Awal *Soft skill* Mahasiswa

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, ditemukan bahwa sebagian mahasiswa masih mengalami kesulitan dalam berbicara, di depan umum, menyampaikan pendapat secara tegas, dan berpikir kritis dalam menghadapi masalah.

Self efficacy atau efikasi diri adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kesiapan kerja. Menurut Mamentu et al. (2023), ini adalah komponen yang dapat memengaruhi ketegasan mahasiswa dalam membuat keputusan tentang karir mereka setelah mereka menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Efikasi diri mencakup pengetahuan seseorang tentang diri mereka sendiri, juga dikenal sebagai pengetahuan diri, dan sangat memengaruhi cara mereka menjalani kehidupan sehari-hari. Faktor ini menjadi krusial bagi mahasiswa dalam membentuk keputusan dan menentukan langkah-langkah yang akan diambil setelah lulus dari perguruan tinggi.

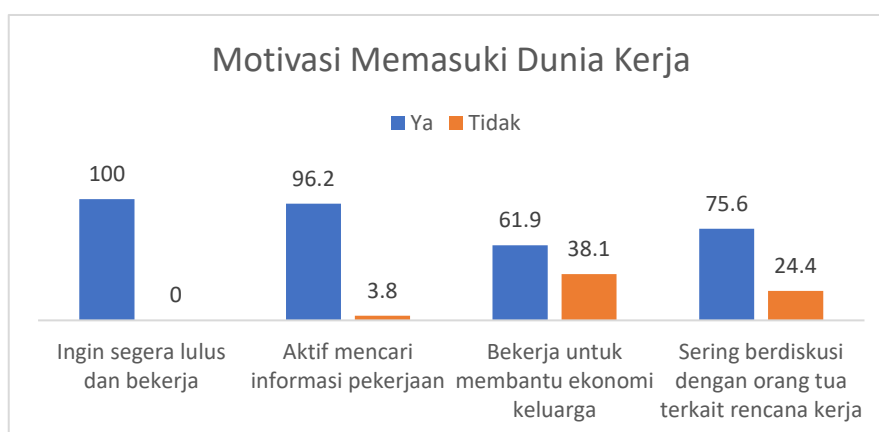
Gambar 3. Observasi Awal *Self efficacy* Mahasiswa

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian ditemukan bahwa sebagian mahasiswa menunjukkan sikap positif seperti tidak menghindari tugas yang



sulit, mampu menyelesaikan permasalahan, dan tidak mudah putus asa. Meskipun demikian, masih ada sebagian besar mahasiswa yang cenderung menunda-nunda pekerjaan, menarik diri dalam keramaian, dan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi untuk mulai bekerja adalah faktor tambahan yang mempengaruhi kesiapan kerja. Kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi didefinisikan sebagai motivasi. Kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu didefinisikan sebagai motivasi (Robbins & Judge, 2013). Oleh karena itu, motivasi yang tinggi memacu mahasiswa untuk menyelesaikan proyek akhir, tugas kuliah, dan ujian dengan dedikasi dan fokus. Selain itu, motivasi juga menjadi pendorong untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang studi mereka, memastikan bahwa mereka siap menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan.



Gambar 4. Observasi Awal Motivasi Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, ditemukan bahwa mahasiswa memiliki motivasi internal yang kuat, terlihat dari keinginan untuk segera lulus dan mempraktikkan keterampilan di dunia kerja, dan aktif mencari informasi



mengenai dunia pekerjaan. Sementara motivasi kerja dari luar (eksternal) mahasiswa ingin bekerja untuk membantu meringankan ekonomi keluarga, namun masih ada sebagian mahasiswa yang masih kurang dalam komunikasi dengan orang tua membahas tentang dunia kerja

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Soft skill*, *Self efficacy*, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *softs kill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca mengenai *soft skill*, *self efficacy*, *self motivation*, dan kesiapan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh *soft skill*, *self efficacy*, dan *self motivation* terhadap kesiapan kerja.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sumber pemikiran bagi instansi terkait dalam menerapkan kebijakannya untuk mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan suatu penelitian merupakan struktur yang digunakan untuk menyusun tulisan agar terorganisir dengan baik. Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis akan membahas ke dalam empat bab, sebagai berikut:



ENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang berisi kegunaan teoritis, kegunaan praktis dan kegunaan kebijakan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat tinjauan teoritis dan konsep, serta tinjauan empiric. Terdiri dari landasan teori dan konsep pendukung penelitian serta penelitian terdahulu.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini memuat kerangka konseptual atau pemikiran dan disertai hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan deifinisi operasional, instrument penelitian, uji validasi dan realibilitas, serta teknik analisis data.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Teori penetapan tujuan, juga dikenal sebagai teori penetapan tujuan, pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. *Goal setting theory* memberikan penjelasan tentang proses kognitif membangun tujuan. Menurut teori tujuan, ide dan sasaran masa depan sangat penting untuk bertindak. Sasaran dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja atau tujuan yang ingin dicapai seseorang. Jika seseorang memiliki informasi yang jelas tentang cara mencapai tujuannya, tindakannya dan kinerjanya akan dipengaruhi.

Konsep dasar dari teori ini adalah bahwa ketika seseorang menemukan dan mempelajari tujuan mereka (apa yang ingin dicapai), perilaku mereka dipengaruhi oleh cara mereka berusaha untuk mencapainya (Locke & Latham, 1990). Tiga moderator menunjukkan keberhasilan penetapan tujuan, menurut Locke dan Latham (2002). Self efficacy adalah moderator pertama, yang berarti keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan mereka.

Pada tahun 1990, Locke dan Latham menyampaikan hasil pekerjaan mereka dan membuat lima prinsip sukses untuk menetapkan tujuan. Menurut penelitian mereka, tujuan yang memenuhi unsur-unsur berikut akan memotivasi dan

atkan kinerja:



1. *Clarity* (kejelasan): pastikan tujuan tersebut jelas, spesifik, dan dapat diukur.
2. *Challenge* (tantangan): pastikan tujuan tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. *Commitment* (komitmen): pastikan tujuan tersebut dipahami dan diputuskan oleh semua orang.
4. *Feedback* (umpan balik): pastikan ada cara untuk mengukur keberhasilan dan berbagi umpan balik tentang bagaimana Anda mencapai tujuan.
5. *Task Complexity* (Kompleksitas Tugas): buat tujuan Anda sedikit rumit tetapi tidak membingungkan. Artinya, berikanlah waktu yang cukup kepada seseorang untuk mempelajari apa yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuannya atau untuk mencapainya.

Edwin Locke menyatakan bahwa sumber utama motivasi untuk bekerja adalah niat untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Artinya, tujuan memberi tahu orang apa yang harus mereka lakukan dan berapa banyak yang harus mereka lakukan (Robbins & Judge, 2013).

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah kesiapan kerja, sedangkan *soft skill*, *self efficacy*, dan motivasi yang masuk ke dunia kerja berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. *Soft skill* membantu individu dalam merencanakan, mengorganisir, dan menjalankan tujuan secara efektif, *self efficacy* berperan dalam menentukan seberapa yakin seseorang akan mencapai tujuan sementara motivasi memasuki dunia kerja memengaruhi tingkat keinginan untuk menetapkan dan mencapai tujuan.



2.1.2 *Soft skill*

2.1.2.1 Pengertian *Soft skill*

Pada hakikatnya, kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) adalah evolusi dari gagasan sebelumnya tentang *soft skill*. *Soft skill* biasanya didefinisikan sebagai kemampuan yang lebih berfokus pada kemampuan intrapersonal dan interpersonal daripada kemampuan teknis dan akademis.

Istilah *soft skills* menurut Simpson (2006) muncul dari dua sumber, Pertama dari pihak pemberi kerja yang merasa perlu untuk mengidentifikasi faktor-faktor non teknis dan non tradisional serta keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja untuk berhubungan dengan orang lain. Kesadaran akan pentingnya ketrampilan berhubungan dengan orang lain tersebut didasarkan pada perubahan dalam dunia bisnis dan industri yang awalnya berfokus pada industri manufaktur menjadi industri jasa dimana *soft skills* ini berperan penting didalamnya. Kedua, istilah *soft skills* muncul dari sebuah proyek yang dilakukan oleh *European Social Fund* dalam Simpson (2006) dimana didapat istilah *soft skills* yang merupakan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mencapai *soft outcomes*. Dimana *soft outcomes* digambarkan sebagai sesuatu yang sulit atau tidak mungkin untuk diukur.

Menurut Sharma (2009), *soft skills* mencakup semua aspek *generic skills*, termasuk aspek kognitif yang terkait dengan kemampuan non-akademik. Menurut Dahlan et al. (2020), *soft skill* merupakan kompetensi yang berhubungan erat dengan karakter, kemampuan interpersonal, sikap dan nilai hidup anak didik.



Mahasiswa yang hendak memulai karir setelah menyelesaikan kuliah perlu penguasaan beberapa keterampilan interpersonal yang sangat penting selama

masa pendidikan tinggi dan dalam kehidupan sehari-hari. Ini diperlukan agar mencapai kesuksesan menjadi lebih mudah dan memungkinkan perkembangan karir yang sesuai dengan yang diimpikan (Thaib, 2019).

Menurut Fajriyati et al. (2023), *soft skill* yang baik membantu siswa membuat keputusan yang baik, berkomunikasi dengan efektif, dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Karenanya lulusan perguruan tinggi, dituntut di samping harus berkompentensi dalam bidang keilmuan dan teknologi (*hard skill*) tetapi juga wajib mampu berkomunikasi, bekerja dalam tim, bekerja mandiri dan berpikir analitis (*soft skill*) (Suhardjono & Haribowo, 2022).

Dengan mempertimbangkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *soft skill* mencakup aspek-aspek keterampilan dan kepribadian yang memungkinkan mahasiswa beradaptasi dalam berbagai situasi kehidupan, baik dalam interaksi sosial maupun dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional.

2.1.2.2 Kategori *soft skill*

Menurut Sailah (2008), ada dua kategori *soft skill*:

1. *Intrapersonal Skill*, yaitu keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri. Misalnya: Tanggung jawab, kepercayaan diri, kemampuan bersosialisasi, pengendalian diri, integritas atau kejujuran, kreatif.
2. *Interpersonal Skill*, yaitu kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Misalnya, bergabung dalam kelompok, mengajar orang lain, melayani pelanggan, memiliki kemampuan negosiasi, dan memasarkan diri sendiri.



2.1.2.3 Indikator *Soft skill*

Indikator *soft skill* menurut Sharma (2019) sebagai berikut:

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi mencakup keahlian atau kapabilitas dalam menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran kepada orang lain dengan maksud agar penerima pesan dapat memahami dengan jelas, baik itu melalui cara langsung maupun tidak langsung.

2. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada keterampilan sekelompok individu yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang sama.

3. Tanggung Jawab

Sikap tanggung jawab mencerminkan perilaku seseorang yang melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang seharusnya dilakukan, baik terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara, maupun Tuhan Yang Maha Esa.

4. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku melakukan sesuatu dengan sebenarnya, baik dalam konteks dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari.

5. Adaptasi

adaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan orang atau lingkungan baru, baik dalam konteks sosial maupun situasi tertentu.



2.1.3 *Self efficacy*

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Dalam Teori Kognitif Sosial, efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1997. Teori ini berpendapat bahwa "apa yang dipikirkan, dipercaya, dan dirasakan seseorang mempengaruhi bagaimana seseorang melakukan tindakan", dan bahwa individu memiliki kemampuan proaktif dan keyakinan diri sendiri sehingga memiliki kemampuan untuk mengontrol pikiran, perasaan, dan tindakannya.

Menurut Gibson et al. (2012), gagasan keberhasilan diri, juga dikenal sebagai keberhasilan diri, adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk berhasil dalam kondisi tertentu. Tiga komponen membentuk keberhasilan diri: tingkat kesulitan tugas yang dianggap masih dapat diselesaikan, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi, yang menunjukkan keyakinan pada apa yang telah dilakukan.

Erlina (2020) mengatakan *self efficacy* adalah kemampuan seseorang untuk menilai kemampuan mereka sendiri dan menyelesaikan tugas dengan sukses. *Self efficacy* melibatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tindakan yang diharapkan. Ini mencakup penilaian pribadi terhadap apakah seseorang mampu melakukan tindakan dengan baik atau buruk, benar atau salah, dan apakah ia dapat menyelesaikannya sesuai dengan persyaratan yang ada.



Menurut Mamentu et al. (2023), satu faktor yang dapat memengaruhi siswa dalam membuat keputusan karir setelah menyelesaikan studi tinggi adalah efikasi diri, juga dikenal sebagai *self-efficacy*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan atau sikap percaya diri mahasiswa terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mengatasi situasi tertentu. Ini mencakup penilaian pribadi terhadap kemampuan untuk berhasil dalam melaksanakan tindakan yang diharapkan, tanpa merasa khawatir atau ragu-ragu.

2.1.3.2 Fungsi *Self efficacy*

Erlina (2020), mengemukakan beberapa fungsi efikasi diri, diantaranya:

1. Pemilihan aktifitas

Dalam kehidupan sehari-hari individu dituntut untuk membuat keputusan mengenai aktifitas/tindakan yang akan dijalani. Pengambilan keputusan tersebut dipengaruhi oleh penilaian seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Seseorang akan cenderung memilih aktifitas dimana mereka merasa kompeten dan percaya diri mampu melakukannya dan cenderung menghindari aktifitas yang dinilai melebihi kemampuannya. Efikasi diri mempengaruhi pemilihan aktifitas/tindakan yang akan dilakukan. Pilihan aktifitas apapun yang dilakukan seseorang akan dimulai dari keyakinan/ efikasi diri bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapainya

2. Daya tahan menghadapi rintangan

Efikasi diri mempengaruhi seseorang untuk menentukan seberapa besar usahanya, berapa lama akan bertahan Ketika menghadapi hambatan, dan seberapa ghadapi kesulitan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin ha, ketekunan, dan kekuatan usahanya. Seseorang dengan efikasi diri yang



tinggi akan memandang kesulitan sebagai tantangan yang harus dihadapi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Mereka akan menetapkan tujuan dan komitmen yang tinggi, meningkatkan dan mempertahankan usahanya. Mereka juga cepat bangkit saat menghadapi kegagalan.

3. Pola pikir dan reaksi emosional

Efikasi diri yang tinggi membantu menciptakan perasaan tenang dalam melakukan tugas dan aktivitas yang sulit. Sebaliknya, orang dengan tingkat efikasi diri rendah meyakini segala sesuatu lebih sulit daripada yang sebenarnya. Keyakinan tersebut mendorong seseorang menjadi gelisah, stres, dan depresi dalam memecahkan masalah. Sehingga efikasi diri sangat kuat mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan.

2.1.3.3 Sumber-Sumber *Self Efficacy*

Efikasi diri terdiri dari kombinasi berbagai sumber. Efisiensi diri dipengaruhi oleh empat sumber utama, menurut Bandura (1999). Mereka adalah pengalaman pengendalian aktif, pengalaman berbahaya, persuasi lisan, dan kondisi fisik dan emosional. *Enactive mastery experiences* (Pengalaman penguasaan tindakan)

1. *Enactive mastery experiences*

Enactive mastery experiences adalah pengalaman yang mendorong orang untuk menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai hasil. Setiap keberhasilan dalam mencapai tujuan akan meningkatkan keyakinan diri seseorang, dan setiap kegagalan dianggap sebagai pelajaran



bahwa untuk mencapai kesuksesan memerlukan usaha keras untuk mengatasi berbagai tantangan yang menghalangi mereka untuk mencapainya. Bagaimana seseorang menafsirkan dan mempertimbangkan kemampuan pribadi dan situasional saat menyelesaikan tugas akan memengaruhi apakah keberhasilan tersebut akan meningkatkan, tidak memiliki dampak, atau menurunkan efikasi diri. Sumber efikasi diri yang paling penting adalah *pengalaman mastery experience* karena langsung, berbeda dengan sumber lain yang tidak langsung. Keberhasilan berulang setelah upaya maksimal dan menghadapi tantangan akan meningkatkan efikasi diri, meningkatkan keyakinan seseorang untuk mengatasi tantangan yang akan dihadapi saat menyelesaikan tugas tertentu.

2. *Vicarious experiences* (Pengalaman orang lain)

Modeling atau pengalaman positif, adalah cara untuk meningkatkan keyakinan diri dengan melihat orang lain berhasil menyelesaikan tugas. Melihat seseorang yang telah berusaha keras dan memiliki kemampuan yang sama dengannya dapat meningkatkan keyakinan diri. Sebaliknya, jika melihat orang lain gagal, bisa membuat keyakinan dirinya menurun. Keyakinan diri juga dipengaruhi oleh seberapa miripnya seseorang dengan orang lain yang menjadi contoh. Semakin besar kesamaan yang dirasakan, semakin besar pengaruh keberhasilan dan kegagalan contoh tersebut terhadap keyakinan diri. Cara orang lain berperilaku dan berpikir berfungsi sebagai sumber pengetahuan, keterampilan, dan strategi yang berguna untuk mencapai keberhasilan. Meskipun berasal dari luar diri, peristiwa adalah sumber yang sering digunakan.



3. *Verbal persuasion* (Persuasi verbal)

Verbal persuasion adalah teknik efikasi diri yang mudah dan sering digunakan untuk meningkatkan keyakinan diri. Ini terjadi ketika seseorang diberi keyakinan melalui kata-kata, baik itu oleh orang lain atau diri sendiri, bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil. Menurut Bandura, meskipun persuasi verbal dapat meningkatkan efikasi diri, pengaruhnya jauh lebih rendah dibandingkan dengan pengalaman penguasaan atau pengalaman melalui pengamatan orang lain. Orang yang diberi keyakinan verbal tentang kemampuannya cenderung lebih termotivasi dan bersungguh-sungguh dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan persuasi verbal. Mendapatkan penilaian positif terhadap kemampuan seseorang melalui kata-kata dapat membantu tumbuhnya keyakinan diri. Persuasi verbal sering digunakan sebagai dukungan untuk sumber-sumber lainnya yang mempengaruhi efikasi diri.

4. *Physiological and affective states* (Kondisi Fisik dan Emosi)

Kondisi fisik dan emosi, seperti reaksi stres, kelemahan fisik, kurang stamina, kelelahan, rasa sakit, dan nyeri, dianggap oleh beberapa orang sebagai petunjuk untuk menilai kemampuan mereka. Jika seseorang mengalami stres, mereka cenderung merasa bahwa kemampuan mereka menurun. Keberhasilan dirasa lebih mungkin terjadi ketika seseorang dalam kondisi fisik dan emosi yang baik. Selain itu, suasana hati juga mempengaruhi bagaimana seseorang melihat kemampuan diri mereka. Meskipun perubahan dalam kondisi fisik dan emosi penting, tetapi yang lebih berpengaruh terhadap keyakinan diri adalah bagaimana seseorang memandang dan mengartikan perubahan tersebut.



2.1.3.4 Dimensi *Self efficacy*

Menurut Bandura (1999), tiga dimensi efikasi diri adalah tingkat, generalitas, dan kekuatan. Setiap dimensi menunjukkan seberapa efektif seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Sebagai contoh, dimensi efikasi diri diuraikan sebagai berikut.:

1. Dimensi Level (Tingkat)

Dimensi level menunjukkan seberapa yakin seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan. Dimensi ini tidak hanya berfokus pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu, tetapi juga pada keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas tersebut meskipun menghadapi berbagai hambatan atau kesulitan. Keterampilan, usaha, ketepatan, produktivitas, ancaman, atau peraturan dapat digunakan untuk menentukan tingkat kesulitan..

2. Dimensi *Generality* (Keluasan)

Sejauh mana seseorang yakin akan kemampuan mereka untuk melakukan berbagai tugas atau hanya terbatas pada area tertentu disebut dimensi generalitas. Orang yang sangat percaya diri dapat menguasai banyak hal sekaligus untuk menyelesaikan tugas. Ketika kita mengukur dimensi keluasan, kita melihat sejauh mana aktivitas yang dilibatkan mencerminkan kemampuan individu untuk melakukan tugas yang diberikan. Hal ini melibatkan cara individu mengekspresikan



dalam perilaku, pemikiran, maupun perasaan, serta bagaimana mereka ibarkan situasi secara kualitatif, serta karakteristik unik yang dimiliki oleh tersebut.

3. Dimensi *Strength* (Kekuatan)

Dimensi Kekuatan berfokus pada keyakinan seseorang terhadap kekuatan mereka dan tekad mereka untuk menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat keyakinan diri seseorang, semakin kuat juga keyakinannya untuk tetap teguh dan berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka. Dimensi ini memberikan gambaran tentang keyakinan bahwa seseorang tidak mudah menyerah di hadapan setiap kesulitan ketika sedang menyelesaikan tugas tertentu.

2.1.3.5 Proses Pembentukan Efikasi Diri

Bandura (1999), menjelaskan bahwa proses pembentukan efikasi diri terdiri dari yaitu: proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi.

1. Proses Kognitif

Metode berpikir yang dikenal sebagai proses kognitif digunakan untuk menciptakan strategi untuk mencapai tujuan dan memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan. Selama proses ini, seseorang menggunakan pengetahuannya untuk membuat keputusan, mempertimbangkan, dan menggabungkan semua elemen yang ada. Ini menghasilkan penilaian tentang konsekuensi dari tindakan yang akan atau sudah dilakukan. Orang yang percaya diri dapat menetapkan tujuan dan menggunakan pemikiran analitis untuk mencapainya.



2. Proses Motivasi

Kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan didasarkan pada kegiatan berpikir. Seseorang perlu berlatih untuk memotivasi diri dan mengarahkan tindakan agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Efikasi diri memiliki pengaruh terhadap motivasi melalui beberapa cara, seperti menetapkan standar tujuan, memperkirakan usaha yang diperlukan, menentukan batasan berapa lama akan bertahan saat menghadapi kesulitan, dan menerima kegagalan.

3. Proses Afektif

Kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan memengaruhi sejauh mana stres dan depresi yang dirasakannya, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat motivasinya dalam menghadapi situasi sulit. Semakin besar keyakinan diri seseorang, semakin berani dia untuk mengambil langkah-langkah. Efikasi diri adalah faktor kunci yang membentuk cara berpikir dan menentukan seberapa baik seseorang dapat mengendalikan tingkat stres.

4. Proses Seleksi

Kecenderungan seseorang untuk memilih lingkungan yang sesuai dengan dirinya dipengaruhi oleh efek diri. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu, pemilihan ini bertujuan untuk membantu orang mengembangkan identitas mereka sendiri, mengembangkan keterampilan dan minatnya, dan membangun hubungan

1g unik.



2.1.3.6 Indikator *Self efficacy*

Smith et al. (2003), mengemukakan dua indikator *self efficacy*, sebagai berikut:

1. Percaya diri dalam menyelesaikan tugas tertentu, yakin bahwa individu mampu menyelesaikan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri sebagai target.
2. Percaya diri dalam mengambil tindakan yang diperlukan guna menyelesaikan tugas.
3. Keyakinan bahwa individu mampu melakukan usaha dengan sungguh-sungguh, tekun, dan gigih untuk menyelesaikan tugas, menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya.
4. Percaya diri dapat bertahan menghadapi rintangan dan kesulitan yang muncul, serta memiliki kemampuan untuk bangkit setelah mengalami kegagalan.
5. Keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan permasalahan dalam berbagai situasi atau kondisi yang berbeda.

2.1.4 Motivasi Memasuki Dunia Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Secara etimologis motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “*to move*” atau untuk bergerak (Zairotun, 2019). Teori Motivasi Abraham Maslow Robbins & Judge (2013), mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam diri seseorang, yaitu



1. Fisiologis (*Physiological*): meliputi rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan tubuh lainnya.
2. Keamanan (*Safety*): keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
3. Kebutuhan sosial (*Social*): kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Harga diri (*Esteem*): faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization*): berusaha untuk menjadi apa yang kita mampu; mencakup pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Salah satu teori motivasi yang paling berhasil adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan material dan nonmaterial, dan bahwa beratnya bervariasi menurut kedudukan atau sosial ekonomi seseorang. Seseorang yang berada di sosial ekonomi rendah memiliki tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Intensitas, arah, dan ketekunan adalah tiga kunci utama. Seberapa keras seseorang berusaha disebut intensitas. Intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan hasil yang diinginkan kecuali digunakan untuk tujuan yang menguntungkan perusahaan.



Itakan bahwa motivasi harus memiliki aspek orientasi. Harus dipupuk as maju ke arah tujuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan utama yang mendorong seseorang untuk berperilaku, muncul dari dalam diri seseorang dan mendorong mereka untuk melakukan aktivitas yang sesuai dengan dorongan tersebut, menurut Uno (2016). Oleh karena itu, tindakan seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi tertentu menunjukkan tema yang sesuai dengan dasar motivasinya.

Ketika calon tenaga kerja diterima bekerja di sebuah perusahaan, mereka mungkin memiliki motivasi. Menurut Ahmad dan Mukhaiyar (2020), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja, baik dari dalam maupun dari luar. Motivasi adalah kondisi mental yang dapat mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang akan memberikan kepuasan diri (Jufrizen et al., 2021).

Sebagaimana dinyatakan oleh Hasanah et al. (2019), motivasi memasuki dunia kerja adalah hal yang mendorong peserta didik untuk bergerak, membuat mereka tetap bergerak, dan menentukan ke arah mana peserta didik berusaha untuk bergerak untuk mencapai tujuan memasuki dunia kerja.

Chotimah dan Suryani (2020) mengatakan bahwa motivasi memasuki dunia kerja dapat berupa dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Wiryani et al. (2015) menyatakan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja. Dorongan ini berasal dari dalam dan luar diri seseorang.



Menurut Kadarsiman (2012), motivasi memasuki dunia kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan dan mempertahankan upaya seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka dan mendorong mereka untuk memulai.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Indikator motivasi memasuki dunia kerja berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Robbins & Judges (2013) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Salah satu kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan fisiologis. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik mereka sendiri, tanpa ketergantungan pada orang tua, akan mendorong siswa untuk memulai karir. Semua kebutuhan harus dipenuhi sebelum kebutuhan lainnya. Harapan akan hidup yang lebih baik

2. Harapan akan hidup lebih baik

Merupakan bagian dari tingkatan kebutuhan keamanan (*safety needs*) yang meliputi keamanan fisik, kesehatan, perlindungan diri, dan stabilitas finansial. Mahasiswa akan merasa termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena mereka memiliki harapan terhadap masa depan yang lebih baik.



3. Desakan dan dorongan lingkungan

Desakan dan dorongan lingkungan merupakan bagian dari tingkatan kebutuhan kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi kebutuhan akan cinta, rasa memiliki, persahabatan, dan hubungan interpersonal. Motivasi peserta didik untuk memasuki dunia kerja akan muncul karena mereka merasa didorong oleh tekanan dan dukungan dari lingkungan sekitar, termasuk keluarga, pertemanan, dan masyarakat. Sebagai contoh, situasi ekonomi yang sulit bagi orang tua bisa menjadi pendorong bagi mahasiswa untuk memilih memasuki dunia kerja. Contoh lain seperti mahasiswa memilih bekerja karena melihat teman-teman ingin bekerja setelah lulus.

4. Penghormatan atas diri.

Penghormatan atas diri termasuk dalam tingkatan kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) yang meliputi dua kategori utama yaitu penghargaan dari diri sendiri (seperti kepercayaan diri, kompetensi) dan penghargaan dari orang lain (seperti status dan pengakuan) dengan memenuhi kebutuhan ini mahasiswa akan merasa dihargai dan dihormati. Selain itu, mereka akan merasakan kebanggaan yang lebih besar dengan bekerja daripada menganggur setelah lulus dari perguruan tinggi.

5. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja

Kebutuhan aktualisasi diri, juga dikenal sebagai kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow yang berfokus pada an potensi diri dan pengembangan pribadi. Keinginan dan minat untuk i dunia kerja termasuk dalam tingkatan ini. Keinginan dan keinginan



mahasiswa untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka akan menjadi motivasi mereka untuk memasuki dunia kerja.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sukmadinata (2016), motivasi timbul karena adanya beberapa faktor dibawah ini:

1. Motif

Motif merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan mengambil tindakan dengan tujuan mencapai suatu target atau hasil yang diinginkan.

2. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang muncul ketika terjadi ketidakseimbangan dalam dirinya, yaitu adanya perasaan kurang atau kekurangan antara apa yang dimilikinya dengan apa yang menurut persepsinya seharusnya dimiliki.

3. Desakan

Untuk menanggulangi ketidakseimbangan tersebut, individu merasakan dorongan untuk melakukan upaya yang terarah guna memenuhi kebutuhannya.

4. Keinginan

Keinginan adalah kebutuhan lebih yang ingin dipenuhi oleh setiap individu terhadap sesuatu yang dianggap kurang dalam kehidupannya.

2.1.5 Kesiapan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kesiapan Kerja



Menurut Brady (2010), kompetensi kerja berfokus pada karakteristik seperti karakteristik pekerja dan mekanisme pertahanan yang diperlukan

untuk tidak hanya mendapatkan pekerjaan tetapi juga mempertahankannya. Kesiapan kerja adalah keadaan lanjutan yang dialami oleh mahasiswa setelah mereka merasa siap dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam dunia kerja.

Menurut Wiharja et al. (2020), kesiapan kerja mencakup segala sesuatu yang dimiliki seseorang, baik kemampuan maupun perilaku yang diperlukan untuk setiap pekerjaan. Kesiapan kerja sangat penting bagi mahasiswa setelah lulus sekolah, terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan diwisuda. Setelah lulus, mereka diharapkan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Menurut Violinda et al. (2023), kesiapan kerja adalah keseluruhan kemampuan kondisi individu, mencakup pengetahuan, pemahaman terhadap kemungkinan peristiwa, sifat kepribadian seperti tanggung jawab dan semangat berusaha, serta keterampilan, yang mencakup kematangan fisik.. Sedangkan menurut Elfranata et al. (2022), kesiapan kerja mencakup kondisi keseluruhan individu, termasuk kematangan fisik, mental, dan pengalaman, serta keberadaan kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau aktivitas. Hal ini bertujuan agar individu siap untuk mencapai tujuan hidup yang lebih tinggi, seperti terlibat dalam dunia kerja. Kesiapan kerja merujuk pada kondisi komprehensif yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Individu yang mampu bekerja sesuai dengan kapasitasnya dianggap memiliki kesiapan kerja. Pentingnya kesiapan kerja

itekankan dalam upaya mencapai kemajuan karier, karena memiliki



kesiapan kerja berarti individu tersebut memiliki keterampilan yang mendukung kesuksesannya di dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas, kesiapan kerja adalah proses lanjutan yang dialami oleh mahasiswa setelah mereka merasa siap dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, kematangan fisik, mental, dan pengalaman yang diperlukan untuk berhasil dan berkinerja optimal di tempat kerja.

2.1.5.2 Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja

Rusdiana & Nasihuddin (2019), ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja diantaranya:

1. Faktor-faktor yang bersumber dari diri individu

a. Intelegensi

Setiap orang memiliki tingkat pemahaman yang berbeda, dan tingkat pemahaman yang lebih tinggi cenderung lebih baik dalam memecahkan masalah dibandingkan dengan tingkat pemahaman yang lebih rendah. Tingkat pemahaman ini sangat penting untuk menentukan seberapa siap seseorang untuk memasuki dunia kerja.

b. Potensi

Potensi merupakan kondisi atau kualitas tertentu yang dimiliki individu, memungkinkan perkembangan di masa depan. Penting untuk mengetahui potensi individu sejak dini.



c. Minat

Minat adalah suatu kompleks mental yang terdiri dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan lain yang memengaruhi kesiapan dan kinerja seseorang dalam dunia kerja, serta pilihan karier mereka.

d. Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dari dalam diri seseorang yang ditandai oleh timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki dampak besar dalam mendorong peserta didik untuk memasuki dunia kerja dan menciptakan kesiapan internal untuk bekerja.

e. Sikap

Sikap merupakan kesiapan seseorang untuk bertindak secara khusus terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif individu terhadap pekerjaan atau karier akan berpengaruh pada kesiapan mereka untuk menjalankan tugas tertentu.

f. Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peran signifikan dalam menentukan arah pilihan jabatan dan kesiapan mereka untuk berkarir.

g. Nilai-nilai

Nilai-nilai yang dianut oleh individu memengaruhi pilihan pekerjaan dan kinerja dalam pekerjaan, menciptakan kesiapan mereka dalam dunia kerja.



obi

Hobi adalah kegiatan yang dilakukan individu sebagai ekspresi kesenangan atau minat khusus. Hobi dapat membentuk pemilihan pekerjaan dan menciptakan kesiapan individu untuk berkarir.

i. Penguasaan Materi

Penguasaan materi pembelajaran di pendidikan yang dijalani oleh individu berdampak pada kesiapan kerja mereka.

j. Keterampilan

Keterampilan, sebagai kemampuan dalam melaksanakan suatu tindakan, mempengaruhi kesiapan individu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

k. Penggunaan Waktu Luang

Kegiatan di luar jam pelajaran yang mendukung hobi atau rekreasi dapat memengaruhi kesiapan kerja individu.

l. Aspirasi dan Pengetahuan Pendidikan

Aspirasi terhadap pendidikan lanjutan berhubungan dengan pencapaian cita-cita, sementara pengetahuan mengenai pendidikan memengaruhi kesiapan karier.

m. Pengetahuan Dunia Kerja

Pengetahuan tentang dunia kerja, termasuk persyaratan, kualifikasi, struktur jabatan, promosi, gaji, hak dan kewajiban, serta lokasi pekerjaan, turut berperan dalam menciptakan kesiapan kerja.



n. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja, termasuk magang, dapat memengaruhi kesiapan kerja individu.

o. Fisik dan Penampilan

Kemampuan fisik dan penampilan lahiriah, seperti postur tubuh, tinggi, penampilan yang sesuai etika, dapat memengaruhi kesiapan individu dalam dunia kerja.

p. Tantangan

Tantangan merujuk pada masalah atau hambatan yang timbul dan bertentangan dalam diri individu. Keterbatasan pribadi, seperti kesulitan mengendalikan diri, dapat menjadi bagian dari tantangan tersebut.

2. Faktor-faktor yang bersumber dari sosial

a. Panduan dan Dukungan dari Orang Tua

Panduan dan dukungan dari orang tua memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan kerja seseorang. Orang tua memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan anak, termasuk dalam pemahaman mengenai dunia kerja, pemilihan karier, dan pengembangan keterampilan yang diperlukan. Dukungan emosional dan materi dari orang tua dapat memberikan kepercayaan diri dan motivasi kepada individu untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Selain itu, panduan mengenai nilai-nilai, etika kerja, dan ekspektasi dalam dunia kerja juga dapat membentuk kesiapan kerja seseorang.

b. Kondisi Lingkungan Sebaya

Interaksi dengan teman sebaya juga dapat berpengaruh pada kesiapan kerja.

Teman sebaya memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman, wawasan, dan wawasan mengenai dunia kerja. Dalam lingkungan ini, individu



dapat belajar melalui interaksi sosial, membangun keterampilan interpersonal, dan mendapatkan pemahaman tentang berbagai pekerjaan dan karier yang mungkin ada. Pendukung dan kerjasama dari teman sebaya dapat membantu membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, meningkatkan motivasi, dan memberikan dukungan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

c. Kondisi Masyarakat di Sekitar

Kondisi masyarakat sekitar, termasuk norma, nilai, dan ekspektasi masyarakat terhadap pekerjaan, juga memengaruhi kesiapan kerja seseorang. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan masyarakat, aksesibilitas terhadap peluang pekerjaan, dan budaya kerja lokal dapat membentuk persepsi individu terhadap pentingnya kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Selain itu, dukungan atau tekanan dari masyarakat dapat memainkan peran dalam pengambilan keputusan individu terkait karier dan pilihan pekerjaan.

2.1.5.3 Indikator kesiapan kerja

Menurut Fitriyanto (2006), indikator kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Menunjukkan pertimbangan yang logis dan objektif.

Peserta didik yang sudah mencapai usia yang cukup akan menunjukkan kemampuan dalam membuat pertimbangan yang tidak hanya berdasarkan satu sudut pandang, melainkan menghubungkannya dengan nalar dan mempertimbangkan pengalaman orang lain.



Menunjukkan sikap kritis

Sikap kritis menjadi suatu kebutuhan untuk mampu mengidentifikasi dan mengoreksi kesalahan, yang selanjutnya akan membimbing mereka dalam mengambil keputusan setelah proses koreksi.

3. Bersedia mengemban tanggung jawab secara individu.

Kemampuan untuk mengemban tanggung jawab merupakan sikap menghadapi segala risiko atau kesalahan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan.

4. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.

Kemampuan beradaptasi mengacu pada proses pembelajaran untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, yang diperoleh peserta didik melalui pengalaman kerja atau kegiatan sejenis.

5. Menunjukkan ambisi untuk berkembang dan aktif mengikuti perkembangan dalam bidang keahliannya.

Keinginan untuk maju menjadi dasar dari tingginya tingkat kesiapan kerja, karena peserta didik akan didorong untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dengan cara mengikuti perkembangan dalam bidang studi atau keahliannya selama masa pendidikan.

2.2 Tinjauan Empirik

Berikut uraian yang memaparkan hasil kajian literatur yang mengarah pada penelitian terdahulu.



Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nia Junaidi, Armida, Dessi Susanti (2018)	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	Metode Kuantitatif	Motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi FE UNP di Era MEA
2	Herlina Yustati, dan Lucy Audity. (2019)	Pengaruh Praktek Pengalaman Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah	Metode Kuantitatif	Praktik Pengalaman Luar (PPL) dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja
3	Wahyun Kusnaeni dan S. Martono (2016)	Pengaruh Persepsi Tentang Praktik Kerja Lapangan,	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK		motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa
4	Selvina K Parangin-Angin, Siti Syuhada, dan Hidayatul Arief (2022)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi	Metode Kuantitatif Deskriptif	<i>Self efficacy</i> dan <i>Soft skill</i> berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja
4	Siti Hariyati, Christian Wiradendi Wolor, Rizki Firdausi Rachmadania (2022)	Pengaruh Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi	Metode Kuantitatif	Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Universitas Negeri Jakarta		
5	Fitrayansyah, Hery Wiharja, dan Ulil Rizki (2022)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat.	Metode Kuantitatif	<i>Locus of Control</i> dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja
7	Herlisa Setiarini, Heri Prabowo, Sutrisno, dan Henry Casandra Gultom. (2022)	Pengaruh <i>Soft skill</i> dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang).	Metode Kuantitatif	<i>Soft skill</i> , Pengalaman Magang, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan kerja Mahasiswa. <i>Soft skill</i> , Pengalaman Magang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa. <i>Soft skill</i> tidak berpengaruh, dan Pengalaman magang



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.
7	Syafira Yasinta, dan Aminuddin Irfani (2022)	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung	Metode penelitian analisis deskriptif dan verifikatif	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja
6	Qristin Violinda, Siti Wahyuningsih, dan Rita Meiriyanti (2023)	Pengaruh <i>Career Planning</i> , <i>Self efficacy</i> , dan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Semarang	Metode kuantitatif (simple random sampling)	<i>Career planning dan Adversity</i> berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja
7	Muhammad Maulana Fuad wazir (2023)	Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada	Metode Kuantitatif	Variabel Interpersonal Skill tidak berpengaruh terhadap Kesiapan



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Mahasiswa FEB Unisbank		Kerja, namun Intrapersonal Skill berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja
8	Yunni Fajriyati, Zeinyta Azra Haroen, Rini Wijayaningsih. (2023)	Pengaruh <i>Soft skill</i> dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi.	Metode Kuantitatif	<i>Soft skill</i> dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi
9	Joan J. R. Mamentu, Olivia S. Nelwan, dan Greis M. Sendow. (2023)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> , <i>Soft skill</i> , <i>Self Esteem</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja <i>Fresh Graduate</i> FEB Universitas Sam Ratulangi Manado	Metode Kuantitatif Deskriptif	<i>Self efficacy</i> dan <i>Soft skill</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja <i>fresh graduate</i> . Secara parsial <i>Self Esteem</i> berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja fresh



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		di Era Revolusi Industri 4.0		graduate dan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan.

Sumber: Data yang diperoleh oleh peneliti, 2024

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih ada ketidakkonsistenan dalam temuan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian ulang tentang subjek tersebut untuk mengetahui apakah elemen-elemen yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Penelitian ini akan menggunakan tiga variabel independen: soft skill, self-efficacy, dan motivasi untuk bekerja.



BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka pikir adalah suatu konstruksi konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap penting dalam suatu masalah yang telah diidentifikasi. Hubungan antara variabel yang akan diteliti harus dijelaskan secara teoritis. Dalam konteks ini, penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen diperlukan. Sebuah kerangka berpikir yang efektif akan memberikan penjelasan ini.

3.1.1. Hubungan *Soft skill* (X1) dan Kesiapan Kerja (Y)

Soft skill (X1) memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk karir yang berhasil bagi mahasiswa. *Soft skill*, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim, memberikan pondasi kuat bagi mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik cenderung lebih mudah bergabung dengan tim, berkomunikasi dengan baik, dan menangani tantangan dengan mudah (Fajriyati et al., 2023). Kesiapan kerja mahasiswa dapat ditingkatkan melalui pengembangan *soft skill* ini, karena mereka tidak hanya menjadi calon pekerja yang terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang kuat, yang merupakan aspek kunci dunia kerja modern yang kompetitif.



Penelitian yang dilakukan oleh (Angin et al., 2022), yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy* dan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi” menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* mahasiswa pada interval 85-92 termasuk kategori tinggi. Uji t menghasilkan thitung 6,403 > ttabel 1,671 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi penguasaan *soft skill*, semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini sejalan dengan penelitian Noviani (2020), yang menyatakan bahwa penguasaan *soft skill* meningkatkan kualitas diri dalam bersosial dan kemampuan kerja, seperti komunikasi, kepercayaan diri, tanggung jawab, interaksi, serta kemampuan beradaptasi. *Soft skill* menjadi kunci sukses dalam memasuki dunia kerja dan merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh pengusaha saat mencari tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati et al. (2022), yang berjudul “Pengaruh *Soft skill* dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang)” menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Hal ini berarti ketika mahasiswa memiliki *soft skill* dan meningkatkan *soft skill* mereka, maka mahasiswa

memiliki kesiapan kerja. Sejalan dengan penelitian Yulianti dan Khafid yang menyatakan semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh



individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja. Oleh karena itu kemampuan *soft skill* harus ditingkatkan oleh setiap individu. *Soft skill* yang terbentuk dari kemampuan berkomunikasi, kerjasama, tanggung jawab, kejujuran, adaptasi dan manajemen diri. mampu meningkatkan kesiapan kerja yang terbentuk mahasiswa sudah memiliki kesiapan kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriyati et al. (2023), yang berjudul “Pengaruh *Soft skill* dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2020 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya” menunjukkan hasil bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan uji parsial, diperoleh $t\text{-hitung} = 10,268$ dan $t\text{-tabel} = 1,65487$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin tinggi kemampuan *soft skill* seseorang, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Sebaliknya, jika kemampuan *soft skill* rendah, kesiapan kerja juga akan rendah. Oleh karena itu, mahasiswa diharapkan meningkatkan *soft skill* mereka, karena hal ini sangat penting dalam dunia kerja. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasak et al., yang menyimpulkan bahwa *soft skills* dan keaktifan dalam organisasi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, mahasiswa yang memiliki *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi dan problem solving, cenderung lebih mudah diterima dalam dunia kerja

H1: *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir
 ersitas Hasanuddin.



3.1.2. Hubungan *Self efficacy* (X2) dan Kesiapan Kerja (Y)

Self efficacy (X2) mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dan secara langsung memengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa (Erlina, 2020). Mahasiswa dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di lingkungan akademis dan profesional. Keyakinan diri ini memberikan dorongan motivasi yang positif, mendorong mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam dunia kerja. Dengan demikian, peningkatan *self efficacy* dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam mempersiapkan mahasiswa agar siap menghadapi tantangan karier, meningkatkan adaptabilitas, dan memperkuat fondasi kesiapan kerja mereka (Mamentu et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyati et al. (2022), yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta” menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri (*Self-Efficacy*) (X1) dan kesiapan kerja (Y) sebesar $t\text{-hitung } 3,478 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,97240$. Artinya Semakin meningkat efikasi diri dalam diri maka akan berdampak pada semakin meningkat kesiapan kerja mahasiswa. Begitupun sebaliknya, jika efikasi diri menurun maka akan menurunkan kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan



penelitian yang dilakukan Aeni dan Rahmawati (2023), di Fakultas dan Manajemen IPB University, efikasi diri ditemukan memiliki

pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya (disebut dimensi Strength) cenderung lebih siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasinta & Irfani (2022), yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung” menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja, dengan kontribusi efikasi diri sebesar 83,2%. Ini sejalan dengan penelitian oleh Pratiwi & Kusuma (2022), mereka menyoroti bahwa efikasi diri memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, di mana efikasi diri meningkatkan keyakinan mahasiswa akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang kerja, serta lebih mampu menghadapi tekanan dan situasi yang tidak pasti di lingkungan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamentu et al. (2023), yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy*, *Soft skill*, *Self Esteem*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di Era Revolusi Industri” *self efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel self-efficacy terhadap kesiapan kerja adalah $t_{hitung} = 2.410$, yang lebih besar dari $t_{tabel} = 0.678$. Dengan nilai signifikan



sebesar $p = 0.019$ lebih kecil dari 0.05, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari self-efficacy terhadap kesiapan kerja fresh graduate Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sam Ratulangi (Unsrat). Artinya, secara parsial, variabel self-efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir. Semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk terjun ke dunia kerja setelah lulus. Sebaliknya, self-efficacy yang rendah berkorelasi dengan kesiapan kerja yang rendah. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Podungge et al. (2023), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi sebesar 61,5% terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. Efikasi diri yang kuat mendorong mahasiswa untuk merasa lebih siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja, karena mereka percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan menavigasi kompleksitas yang ada. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumen bahwa pengembangan self-efficacy adalah elemen kunci dalam mempersiapkan mahasiswa akhir untuk memasuki dunia kerja dengan lebih percaya diri dan kompeten.

H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB Universitas Hasanuddin

3.1.3. Hubungan Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y)



Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3) berperan sebagai pendorong utama mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam dunia kerja (Umezor, 2018). Motivasi ini dapat

mendorong mahasiswa untuk belajar secara mandiri, mengejar peluang pengembangan diri, dan mencari pengalaman yang dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan adanya motivasi yang kuat, mahasiswa dapat mengatasi rintangan, tahan terhadap tekanan dan menunjukkan semangat dalam mencapai kesuksesan karier (Mamentu et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi et al. (2018), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang” menunjukkan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Era MEA. Motivasi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja sangat tinggi, hal tersebut dilihat dari keinginan untuk bekerja setelah lulus kuliah dan merasa bangga bisa bekerja serta dapat meringankan beban ekonomi keluarga dengan tingkat capaian responden sebesar 92,8 persen. Sejalan dengan itu, studi oleh Muchtar dan Rahmidani (2018) juga menyoroti bahwa motivasi untuk memasuki dunia kerja berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mereka menekankan bahwa motivasi yang kuat dapat mendorong mahasiswa untuk lebih mempersiapkan diri dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja.



Penelitian yang dilakukan oleh Yustati & Auditya (2019), yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Luar, dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah”

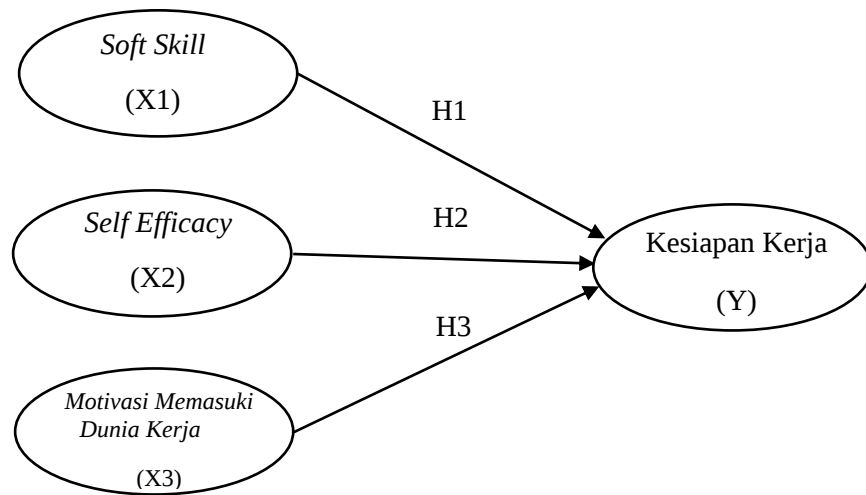
menunjukkan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi memasuki dunia kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah, dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. yang menunjukkan bahwa semakin baik mahasiswa dalam memotivasi diri untuk memasuki dunia kerja, semakin baik pula kesiapan mereka. Hal ini sejalan dengan temuan Dzulkarnaen et al. (2023), yang juga menekankan bahwa motivasi dan penguasaan *soft skills* berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Mereka menyatakan bahwa mahasiswa yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam belajar dan beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah.

Penelitian oleh Junaidi dan Rahmawati (2022) dalam judul “Peran Motivasi dan Keterampilan Interpersonal dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa” juga menemukan bahwa motivasi yang kuat berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, membantu mereka lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja. Sejalan dengan penelitian oleh Sari dan Iskandar (2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap minat kerja mahasiswa. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula minat mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Ini menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan ketertarikan mahasiswa terhadap karir masa depan mereka.

H3: Motivasi Memasuki Dunia Kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja
 7a tingkat akhir FEB Universitas Hasanuddin



Adapun kerangka konseptual yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 5. Kerangka Pikir

