

PENGARUH EFIKASI DIRI , KETRAMPILAN DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN MEMASUKI DUNIA KERJA

(Studi Kasus : Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo
Thomas Medan)

¹⁾ Ria Veronica Sinaga, ²⁾ Purjianto, ³⁾ Betniar Purba

^{1,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas

²⁾ Institut Teknologi Sawit Indonesia

Email : riaveronicas@gmail.com¹, Purjianto295@gmail.com², Betniarpurba20@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, skills, and motivation on work readiness. Work readiness is a condition indicating that individuals possess the abilities, attitudes, and mental preparedness required to enter the workforce and perform job tasks effectively. Internal factors such as self-efficacy, skills, and motivation are assumed to play an important role in shaping an individual's work readiness. Self-efficacy relates to confidence in one's own abilities, skills reflect both technical and non-technical competencies, while motivation represents the driving force that encourages individuals to strive and achieve work-related goals. The research method used is a quantitative approach with data collected through questionnaires. Data analysis was conducted to determine the partial and simultaneous effects of each variable on work readiness. The results show that self-efficacy has a positive and significant effect on work readiness, skills have a positive and significant effect on work readiness, and motivation also has a positive and significant effect on work readiness. Furthermore, self-efficacy, skills, and motivation simultaneously have a positive and significant effect on work readiness. These findings indicate that the higher the self-efficacy, skills, and motivation possessed by individuals, the higher their level of readiness to face the demands and dynamics of the workplace.

Keywords: self-efficacy, skills, motivation, work readiness

PENDAHULUAN

Peningkatan persaingan di dunia kerja menuntut mahasiswa, sebagai calon tenaga kerja, untuk memiliki kesiapan yang optimal dalam menghadapi tantangan global. Perguruan tinggi diharapkan tidak hanya memberikan pembelajaran akademik, tetapi juga menyiapkan mahasiswa secara menyeluruh melalui pengembangan kemampuan teknis (hard skills) dan kemampuan non-teknis (soft skills). Namun, realitas menunjukkan bahwa tidak semua lulusan memiliki kesiapan yang memadai untuk memasuki pasar kerja. Banyak lulusan perguruan tinggi menghadapi tantangan besar seperti kurangnya keterampilan yang relevan, kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan minimnya pemahaman terhadap kebutuhan industri.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada kalangan lulusan perguruan tinggi masih cukup tinggi dibandingkan dengan kelompok pendidikan lain. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki mahasiswa dan kebutuhan dunia kerja. Sebagian besar perusahaan mencari tenaga kerja dengan keterampilan yang komprehensif, meliputi kemampuan komunikasi, kerja tim, manajemen waktu, serta kemampuan berpikir kritis dan adaptasi. Di sisi lain, lulusan baru sering kali hanya memiliki kompetensi teoretis tanpa pengalaman praktis yang memadai.

Dunia kerja yang terus berkembang menghadirkan tantangan yang semakin kompleks, terutama dengan munculnya revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi digital. Dalam konteks ini, mahasiswa sebagai calon tenaga kerja dituntut untuk memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Namun, data menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi dan ekspektasi dunia kerja. Fenomena yang terjadi sejauh mana kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja? Perusahaan sering kali melaporkan bahwa lulusan baru kurang memiliki keterampilan nonteknis (soft skills), seperti komunikasi efektif, manajemen konflik, dan kerja sama tim. Mahasiswa kurang memahami cara menerapkan ilmu teoretis ke dalam praktik dunia kerja. Program magang atau pelatihan kerja belum optimal diterapkan di sebagian besar institusi

pendidikan. Mahasiswa sering kali tidak memiliki pengalaman langsung di industri, sehingga sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja nyata.

Teknologi berkembang pesat, namun tidak semua mahasiswa memiliki keterampilan digital yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kurikulum perguruan tinggi cenderung belum responsif terhadap tren teknologi terkini. Bimbingan karier yang diberikan oleh institusi pendidikan sering kali bersifat general dan kurang spesifik untuk kebutuhan individu mahasiswa. Jaringan alumni dan kerja sama dengan industri belum dimanfaatkan secara optimal. Industri mengharapkan lulusan yang siap kerja dengan pemahaman budaya organisasi, fleksibilitas, serta daya saing global, namun tidak semua institusi pendidikan mampu menjembatani kesenjangan tersebut.

Akhirnya banyak lulusan baru yang kesulitan mendapatkan pekerjaan karena tidak memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Ketidaksiapan lulusan dalam dunia kerja berdampak pada rendahnya produktivitas, khususnya di tahun-tahun awal mereka bekerja. Lulusan dari negara lain yang memiliki keterampilan lebih relevan dengan kebutuhan pasar menjadi lebih kompetitif dibandingkan lulusan lokal.

Sumber permasalahan bahwa tidak semua perguruan tinggi memiliki program studi yang terintegrasi dengan kebutuhan industri terkini. Pendidikan cenderung lebih berfokus pada teori dibandingkan praktik. Tidak semua institusi memiliki hubungan yang kuat dengan sektor industri, sehingga mahasiswa kehilangan akses terhadap pelatihan atau magang berkualitas. Institusi pendidikan sering kali terbatas dalam menyediakan laboratorium, pelatihan, atau simulasi dunia kerja. Mahasiswa sering kali tidak proaktif dalam mempersiapkan diri dengan mengikuti pelatihan tambahan atau mengembangkan keterampilan pribadi.

Maka perlu diteliti apa saja keterampilan yang paling dibutuhkan oleh mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja? Bagaimana peran institusi pendidikan dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja? Sejauh mana keterlibatan industri dalam membekali mahasiswa dengan keterampilan praktis? Apa solusi efektif untuk mengatasi kesenjangan kompetensi antara lulusan dan kebutuhan dunia kerja?

Pendekatan MSDM dapat membantu menganalisis masalah ini dengan fokus pada pengembangan individu, adaptabilitas, dan pemenuhan kebutuhan industri. Dalam hal ini, MSDM memberikan kerangka untuk menjawab tantangan, Mengidentifikasi kompetensi inti yang harus dimiliki mahasiswa, Mengembangkan strategi pelatihan yang relevan untuk mempersiapkan mahasiswa. Membangun kemitraan yang strategis antara institusi pendidikan dan dunia industri. Fenomena ini menggarisbawahi pentingnya peran institusi pendidikan, mahasiswa, dan industri untuk bersama-sama menjawab tantangan dalam mempersiapkan tenaga kerja masa depan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menjembatani kesenjangan ini. Perspektif SDM memberikan pendekatan yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan kesiapan mahasiswa melalui program pengembangan kompetensi, pelatihan, serta penguatan karakter dan soft skills. Perguruan tinggi dapat berfungsi sebagai institusi yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM, seperti perencanaan pengembangan karier, mentoring, dan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja. Dengan pendekatan yang tepat, mahasiswa dapat dibekali dengan keterampilan kerja yang relevan serta pola pikir yang adaptif.

Kesiapan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kepercayaan diri, dan kemampuan mengelola waktu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup dukungan dari institusi pendidikan, akses terhadap program magang, serta peluang keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis berbagai dimensi kesiapan mahasiswa melalui perspektif manajemen SDM guna menghasilkan rekomendasi yang strategis dan aplikatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan telah mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja. Kajian ini mengintegrasikan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia dengan analisis terhadap kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, serta karakteristik individu mahasiswa, seperti kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Dengan focus pada mahasiswa Prodi Manajemen, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai faktor pendukung dan penghambat kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis tingkat kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja berdasarkan prinsip - prinsip manajemen

SDM. Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan strategi efektif yang dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini apakah Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja, apakah Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja? , apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja ? apakah Efikasi diri, Keterampilan dan Motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja ?

Selain itu, hasil kajian ini diharapkan memberikan masukan berharga bagi institusi pendidikan tinggi untuk merancang program yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, tercipta sinergi yang kuat antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengusulkan judul: *Pengaruh Efikasi Diri, Keterampilan, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. (Studi Kasus : Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas Medan)*

KAJIAN TEORI

Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam memastikan kesiapan tenaga kerja baru. Menurut Rahayu dan Hidayat (2020), perusahaan sering kali menghadapi tantangan dalam merekrut lulusan yang siap pakai karena adanya kesenjangan antara kebutuhan industri dan kompetensi lulusan. Oleh karena itu, MSDM harus lebih proaktif dalam bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi, baik dalam bentuk magang atau pelatihan on-the-job, dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Beberapa definisi MSDM menurut para ahli yaitu : Stone, Cox, dan Gavin (2020): MSDM adalah proses merancang dan menerapkan kebijakan serta praktik yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan menjadi perilaku produktif. DeCenzo, Robbins, dan Verhulst (2016): MSDM berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kuat sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi. Afandi (2018): MSDM adalah teori, konsep, dan indikator yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Adamy (2016): MSDM mencakup teori, praktik, dan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan mengelola tenaga kerja dalam organisasi. Indahingwati dan Nugroho (2020): MSDM adalah bidang yang kompleks yang berdampak signifikan pada kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan, dengan fokus pada pengembangan strategi yang efektif.

Pemahaman mendalam tentang MSDM menurut para ahli ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Kesiapan Kerja

Kesiapan Kerja adalah suatu kondisi atau kemampuan seseorang untuk secara optimal menghadapi dan menjalankan tugas atau tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Kesiapan ini mencakup kombinasi antara kompetensi, sikap, pengetahuan, keterampilan, dan mentalitas yang diperlukan agar individu dapat beradaptasi dan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Caballero et al. (2011): Kesiapan kerja adalah atribut dan sikap pada lulusan yang membuat individu tersebut siap untuk berhasil di tempat kerja. Makki et al. (2015): menyatakan kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi di tempat mereka bekerja. Brady (2010) menyatakan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sikap kerja dan mekanisme pertahanan diri yang diperlukan untuk mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan. Pool & Sewell (2007) menyatakan untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi, diperlukan keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan, wawasan yang luas, dan pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih

keberhasilan dalam dunia kerja. Sugihartono dalam Muspawi & Lestari (2020) menyatakan kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman belajar sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Setyawan et al. (2022), faktor penting dalam kesiapan kerja mahasiswa adalah soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan bekerja dalam tim. Perguruan tinggi perlu mengintegrasikan pengembangan soft skills ke dalam kurikulum untuk meningkatkan daya saing lulusan.

Hasil penelitian Susanti dan Pratama (2021) menunjukkan bahwa mahasiswa sering kali mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja karena minimnya pengalaman praktis selama masa pendidikan. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa mahasiswa yang terlibat dalam program magang memiliki kesiapan kerja lebih tinggi dibandingkan yang tidak.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang sudah siap secara fisik, mental, dan keterampilan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Ini melibatkan pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, keahlian yang diperlukan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Efikasi Diri,

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan mencapai hasil tertentu. Berikut beberapa definisi efikasi diri menurut para ahli : Alwisol (2023): Efikasi diri adalah pandangan atau persepsi individu tentang bagaimana diri mereka dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Secara umum, efikasi diri tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki, melainkan lebih pada psikologis atau keyakinan mereka. Menurut Ghufrondan Risnawita (2023), efikasi diri adalah salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini terjadi karena efikasi diri memengaruhi individu dalam menentukan tindakan mereka mencapai suatu tujuan, termasuk perkiraan akan kejadian yang mungkin dihadapi. Widiyanti dan Marheni (2023): Efikasi diri adalah penilaian diri mengenai tindakan baik buruk, tepat salah, dan bisa atau tidak bisanya individu dalam melakukan suatu hal. Baron dan Byrne (2023): Efikasi diri adalah keyakinan dan kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri. Kemampuan ini termasuk pengorganisasian, pelaksanaan tugas, pencapaian tujuan, hingga pengimplementasian tindakan mereka untuk menampilkan kecakapan tertentu. Schunk (2023): Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu. Bandura (2023): Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan demi mencapai hasil tertentu. Efikasi diri adalah unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan individu terhadap akibat tindakannya, terutama dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui reward and punishment dari orang-orang di sekitarnya.

Definisi-definisi di atas menekankan bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi dan tugas, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku dan pencapaian tujuan.

Ketrampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Berikut beberapa definisi keterampilan menurut para ahli : Robert A. Roe (2021): Mendefinisikan keterampilan sebagai "kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan tingkat keahlian dan efisiensi tertentu," yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman berkelanjutan. David D. McClelland (2020): Menyatakan bahwa keterampilan adalah "kapasitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik," dengan menekankan pentingnya motivasi dalam pengembangan keterampilan. Richard E. Boyatzis (2019): Mendefinisikan keterampilan sebagai "kemampuan yang dapat diamati dalam melakukan tugas atau pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan standar tertentu," menyoroti pentingnya pembelajaran dan pelatihan dalam mengasah keterampilan. John P. Campbell (2021): Mendefinisikan kemampuan sebagai "kapasitas dasar individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan," menekankan bahwa kemampuan adalah potensi bawaan yang dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pendidikan. Michael A. McDaniel (2020): Menyatakan bahwa kemampuan adalah "keseluruhan potensi individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dapat

diukur melalui tes dan evaluasi," mencakup aspek kognitif dan non-kognitif. Frank L. Schmidt (2019): Mendefinisikan kemampuan sebagai "kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan mereka untuk belajar dan melakukan tugas dengan efektif," membagi kemampuan menjadi kemampuan umum dan khusus.

Definisi-definisi di atas menekankan bahwa keterampilan melibatkan kemampuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman, serta pentingnya motivasi dan pembelajaran dalam pengembangannya.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Berikut beberapa definisi motivasi menurut para ahli : Rahmawati (2020): Motivasi adalah kondisi internal yang spesifik, berupa dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan. Uno (2021): Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Slavin (2021): Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang melangkah, membuatnya tetap melangkah, dan menentukan ke mana ia mencoba melangkah. Sardiman (2021): Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa/feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Winkel (2021): Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif; motif menjadi aktif pada saat tertentu, bahkan kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati.

Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks dunia kerja, efikasi diri berperan penting karena individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya akan lebih percaya diri, berani menghadapi tantangan, mampu mengatasi hambatan, serta memiliki ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh kesiapan psikologis individu, termasuk rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri.

Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih optimis, mandiri, mampu mengambil keputusan, serta memiliki inisiatif dalam mencari peluang kerja maupun beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah sering merasa ragu terhadap kemampuannya, mudah menyerah, dan kurang siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang sangat menentukan tingkat kesiapan kerja seseorang.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kesiapan kerja, antara lain:

1. **Bandura (1997)** menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak. Individu dengan efikasi diri tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan yang tinggi, serta kemampuan menghadapi kesulitan, sehingga lebih siap dalam memasuki dunia kerja.
2. **Lent, Brown, dan Hackett (2000)** melalui Social Cognitive Career Theory menemukan bahwa efikasi diri memiliki peran penting dalam perkembangan karier, termasuk dalam kesiapan individu untuk memilih dan menjalani pekerjaan. Individu yang yakin terhadap kemampuannya cenderung lebih siap menghadapi tuntutan karier.
3. **Pool dan Sewell (2007)** dalam model CareerEDGE menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu komponen utama employability atau kesiapan kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan diri meningkatkan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja serta menghadapi tantangan pekerjaan.

Pengaruh ketrampilan terhadap kesiapan kerja

Keterampilan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien, baik yang bersifat teknis (hard skills) maupun nonteknis (soft skills). Dalam konteks dunia kerja, keterampilan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kesiapan seseorang untuk memasuki dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Individu yang memiliki keterampilan memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bekerja secara mandiri, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan, tetapi juga oleh kemampuan praktis yang dimiliki individu. Hard skills seperti penguasaan teknologi, kemampuan operasional, dan kompetensi teknis sangat diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaan, sedangkan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan pemecahan masalah membantu individu berinteraksi dan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya.

Beberapa hasil penelitian yang mendukung pengaruh keterampilan terhadap kesiapan kerja antara lain:

1. **Robles (2012)** menemukan bahwa soft skills seperti komunikasi, integritas, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama merupakan faktor penting yang menentukan kesiapan kerja lulusan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dunia kerja tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal.
2. **Jackson (2013)** menyatakan bahwa kombinasi antara hard skills dan soft skills berpengaruh signifikan terhadap employability atau kesiapan kerja. Individu yang memiliki keterampilan komprehensif lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan memiliki peluang kerja yang lebih tinggi.
3. **Suarta, Suwintana, Sudhana, dan Hariyanti (2017)** menunjukkan bahwa kompetensi keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa pendidikan kejuruan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki siswa, semakin siap mereka memasuki dunia kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kesiapan kerja, motivasi berperan penting karena individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif dalam mempersiapkan diri, meningkatkan kompetensi, serta berupaya menghadapi tantangan dunia kerja. Motivasi mendorong seseorang untuk belajar, berlatih, mencari pengalaman, serta memiliki keinginan kuat untuk bekerja dan berprestasi.

Kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan, tetapi juga oleh kemauan individu untuk menggunakan kemampuan tersebut. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, ketekunan, tanggung jawab, serta orientasi pada tujuan. Mereka juga lebih proaktif dalam mencari peluang kerja, mampu bertahan menghadapi kesulitan, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan motivasi rendah cenderung pasif, kurang berinisiatif, dan kurang siap menghadapi tuntutan kerja.

Beberapa hasil penelitian yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja antara lain:

1. **McClelland (1961)** melalui teori kebutuhan berprestasi (need for achievement) menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, menetapkan tujuan yang menantang, serta memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja.
2. **Ryan dan Deci (2000)** dalam teori Self-Determination menjelaskan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan keterlibatan, ketekunan, dan kualitas kinerja individu. Individu yang termotivasi secara intrinsik akan lebih siap menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. **Slameto (2010)** menunjukkan bahwa motivasi belajar dan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Individu dengan motivasi tinggi lebih serius dalam mempersiapkan diri sehingga memiliki kesiapan yang lebih baik untuk memasuki dunia kerja.

Pengaruh efikasi diri, ketrampilan dan motivasi terhadap kesiapan kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan bahwa individu telah memiliki kemampuan, sikap, dan kesiapan mental untuk memasuki dunia kerja serta mampu menjalankan tugas pekerjaan secara efektif. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan oleh berbagai faktor internal dan kompetensi yang saling berkaitan, di antaranya efikasi diri, keterampilan, dan motivasi.

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan tidak mudah menyerah. Keterampilan mencerminkan kemampuan

praktis yang dimiliki individu, baik hard skills maupun soft skills, yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan yang membuat individu mau berusaha, belajar, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja.

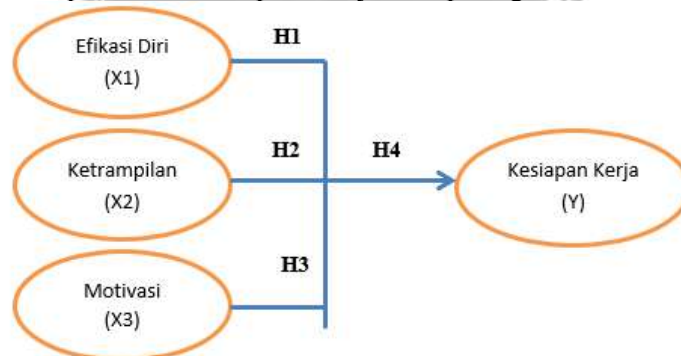
Ketiga faktor tersebut saling melengkapi. Efikasi diri memberikan keyakinan bahwa individu mampu bekerja, keterampilan menyediakan kemampuan nyata untuk melaksanakan pekerjaan, dan motivasi mendorong individu untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, keterampilan yang memadai, serta motivasi yang kuat cenderung lebih siap memasuki dunia kerja dibandingkan individu yang hanya memiliki salah satu faktor saja.

Beberapa hasil penelitian yang mendukung pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kesiapan kerja antara lain:

1. **Pool dan Sewell (2007)** melalui model CareerEDGE menyatakan bahwa employability atau kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, termasuk self-efficacy (efikasi diri), skills (keterampilan), dan motivation (motivasi). Ketiga faktor ini membentuk refleksi diri dan kepercayaan diri yang menentukan kesiapan individu memasuki dunia kerja.
2. **Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004)** menjelaskan bahwa employability merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup kompetensi, karakteristik personal, serta kemampuan adaptasi psikologis. Efikasi diri, keterampilan, dan motivasi secara bersama-sama meningkatkan kemampuan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.
3. **Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011)** menemukan bahwa kesiapan kerja lulusan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepercayaan diri, kompetensi kerja, dan dorongan internal. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor psikologis dan kemampuan praktis sangat menentukan kesiapan individu memasuki dunia kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah struktur konseptual yang digunakan untuk menjelaskan, menganalisis, dan mengaitkan berbagai konsep, teori, atau ide yang relevan dalam suatu penelitian atau analisis. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan untuk memahami hubungan antar variabel atau elemen dalam suatu studi, serta menjadi landasan bagi proses penyusunan penelitian yang sistematis dan logis. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir Dikembangkan Sendiri

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan model penelitian yang mengkaji antara tiga variabel independen yaitu Efikasi Diri, Keterampilan, dan Motivasi Kerja, dengan variabel dependen yaitu Kesiapan Kerja. Model penelitian ini mengasumsikan bahwa ketiga variabel independen tersebut, yaitu Efikasi Diri, Keterampilan, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kesiapan Kerja. Kesiapan Kerja mencerminkan sejauh mana seorang individu siap secara mental, emosional, dan praktis untuk memasuki dunia kerja dan menjalankan peran profesional dengan efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk melihat pengaruh variabel efikasi diri, keterampilan dan motivasi terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.503	1.404		2.495	.014		
Efikasi diri	.246	.108	.253	2.278	.025	.514	1.945
Ketrampilan	.337	.122	.333	2.754	.007	.434	2.306
Motivasi	.146	.098	.153	2.228	.015	.414	1.745

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 2. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	257.530	4	64.382	15.672	.000 ^a
Residual	390.260	95	4.108		
Total	647.790	99			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X1), Ketrampilan(X2), Motivasi(X3)

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.372	2.027	1.918

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X1), Ketrampilan(X2), Motivasi(X3)

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Persamaan regresi linier bergandanya :

$$Y = 3,503 + 0,246X_1 + 0,337X_2 + 0,146X_3$$

Sig. (0,025) (0,007) (0,015)

Persamaan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

- α : 3.503 apabila variabel efikasi diri, ketrampilan dan motivasi dianggap konstan maka kesiapan kerja akan positif sebesar 3,503
- β_1 : 0,246 variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja . Artinya apabila variabel ketrampilan dan motivasi sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel efikasi diri akan ada kenaikan kesiapan kerja.
- β_2 : 0,337 variabel ketrampilan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja . Artinya apabila variabel efikasi diri dan motivasi sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel ketrampilan akan ada kenaikan kesiapan kerja.
- β_3 : 0,146 variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja . Artinya apabila variabel faktor efikasi diri dan ketrampilan sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel motivasi akan ada kenaikan kesiapan kerja.

• Uji F

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 15,672$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan variabel efikasi diri, ketrampilan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

- **Uji t**
 Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa variable efikasi diri, ketrampilan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel $< 0,05$.
- **Koefisien Determinasi**
 Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variable efikasi diri, ketrampilan dan motivasi mampu menjelaskan variabilitas variable sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan oleh variable lain diluar model ini.
- **Uji Persyaratan Regresi**

1. Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98545292
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Kolmogorov smirnov 1.085 terletak pada 0.190 maka data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji multikolinieritas dapat diketahui besarnya VIF masing-masing variabel dibawah dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	11.867	5.467		2.171	.032
Efikasi Diri	.457	.398	.147	1.150	.253
Ketrampilan	-.425	.405	-.137	-1.049	.297
Motivasi	-.811	.420	-.263	-1.931	.056

a. Dependent Variable: Absut

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independent tidak ada yang signifikan atau tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Otokorelasi

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1.918 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 96 dan jumlah variabel bebas 3, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1,571 dan d_U 1,780. Nilai DW 1,906 terletak di antara d_U dan $4-d_U$ atau $1,780 < 1,918 < 2,239$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Pembahasan

Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja

Efikasi diri dapat diartikan sebagai tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran yang telah ditentukan. Dalam dunia kerja, efikasi diri memegang peranan penting karena individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan menunjukkan rasa percaya diri yang tinggi, keberanian dalam menghadapi tantangan, kemampuan mengatasi kesulitan, serta kegigihan dalam menuntaskan pekerjaan. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu, terutama kepercayaan terhadap kemampuan diri.

Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya menunjukkan sikap optimis, mandiri, mampu membuat keputusan secara tepat, serta proaktif dalam mencari kesempatan kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah cenderung merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, mudah putus asa saat menghadapi hambatan, dan kurang siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh sebab itu, efikasi diri dapat dianggap sebagai salah satu faktor internal yang berperan besar dalam membentuk kesiapan kerja seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bandura (1997), Lent, Brown, dan Hackett (2000), Pool dan Sewell (2007) yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya.

Pengaruh ketrampilan terhadap kesiapan kerja

Keterampilan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat, efektif, dan efisien, baik yang berkaitan dengan aspek teknis (hard skills) maupun aspek nonteknis (soft skills). Dalam dunia kerja, keterampilan menjadi faktor penting yang menentukan kesiapan individu untuk memasuki sekaligus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis. Individu yang memiliki keterampilan yang baik umumnya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri, menunjukkan kinerja yang optimal, serta mampu mengikuti perkembangan tuntutan pekerjaan. Kesiapan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh latar belakang pendidikan, tetapi juga oleh kemampuan praktis yang dimiliki, seperti penguasaan teknologi dan kompetensi teknis untuk menjalankan pekerjaan, serta kemampuan komunikasi, kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan pemecahan masalah untuk mendukung interaksi di tempat kerja. Dengan demikian, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki individu, semakin besar pula kesiapan mereka untuk menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Robles (2012), Jackson (2013), Suarta Suwintana, Sudhana, dan Hariyanti (2017), menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Individu dengan keterampilan yang baik, baik teknis maupun nonteknis, akan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan beradaptasi dalam dunia kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja

Motivasi merupakan kekuatan pendorong, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang menstimulasi individu untuk bertindak, berupaya, dan mencapai sasaran yang diinginkan. Dalam kaitannya dengan kesiapan kerja, motivasi memegang peranan penting karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat mempersiapkan diri, meningkatkan kemampuan, serta berani menghadapi tantangan di dunia kerja. Dorongan tersebut membuat seseorang terdorong untuk terus

belajar, berlatih, mencari pengalaman, dan memiliki keinginan kuat untuk bekerja serta meraih prestasi. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh kemauan untuk memanfaatkan kemampuan tersebut secara optimal. Individu dengan motivasi tinggi umumnya menunjukkan semangat, ketekunan, rasa tanggung jawab, serta orientasi yang jelas terhadap tujuan, sehingga lebih aktif mencari peluang kerja, mampu bertahan dalam situasi sulit, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu dengan motivasi rendah cenderung kurang bersemangat, minim inisiatif, dan belum siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ryan dan Deci (2000) dan Slameto (2010), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja.

Pengaruh efikasi diri, ketrampilan dan motivasi terhadap kesiapan kerja

Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai keadaan di mana individu telah memiliki kemampuan, sikap, serta kematangan mental yang memadai untuk memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas secara optimal. Kondisi ini tidak terbentuk oleh satu aspek saja, melainkan oleh berbagai faktor internal dan kompetensi yang saling mendukung, seperti efikasi diri, keterampilan, dan motivasi. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan sehingga mendorong rasa percaya diri, optimisme, dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Keterampilan mencerminkan kemampuan praktis yang dimiliki, baik yang bersifat teknis maupun nonteknis, yang memungkinkan individu bekerja secara efektif dan profesional. Sementara itu, motivasi berperan sebagai dorongan yang menumbuhkan kemauan untuk berusaha, terus belajar, dan berkomitmen mencapai tujuan kerja. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi, di mana efikasi diri menumbuhkan keyakinan, keterampilan menyediakan kemampuan nyata, dan motivasi mendorong pemanfaatan kemampuan secara maksimal. Oleh karena itu, individu yang memiliki efikasi diri tinggi, keterampilan yang memadai, dan motivasi yang kuat umumnya akan lebih siap memasuki dunia kerja dibandingkan mereka yang hanya memiliki salah satu faktor tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pool dan Sewell (2007), Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) dan Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) menunjukkan bahwa efikasi diri, keterampilan, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dalam menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja.

KESIMPULAN

1. Efikasi diri terbukti berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karena keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya menjadi dasar munculnya kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi tidak hanya yakin mampu menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki ketahanan psikologis ketika menghadapi kesulitan, kegagalan, maupun tekanan kerja. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk berani mengambil keputusan, mencoba hal baru, serta tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan. Selain itu, efikasi diri yang tinggi juga berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi, mengatur strategi penyelesaian masalah, serta mempertahankan motivasi dalam jangka panjang. Kondisi ini membuat individu lebih siap secara mental dan emosional untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif dan dinamis.
2. Keterampilan juga memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja karena merupakan modal utama yang memungkinkan individu menjalankan pekerjaan secara efektif dan profesional. Keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan bidang pekerjaan, tetapi juga kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, disiplin, serta kemampuan beradaptasi. Individu yang memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih mandiri dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, serta lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan organisasi. Dengan keterampilan yang memadai, individu tidak hanya siap untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga mampu mempertahankan dan mengembangkan kariernya.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karena menjadi kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk terus berusaha mempersiapkan diri dan mencapai tujuan kerja.

- Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan komitmen dalam meningkatkan kemampuan serta mencari pengalaman yang relevan. Motivasi juga membuat individu lebih proaktif dalam mencari informasi pekerjaan, mengikuti pelatihan, serta mengembangkan kompetensi diri. Selain itu, motivasi yang kuat membantu individu bertahan dalam menghadapi kesulitan, tekanan, maupun persaingan kerja. Tanpa motivasi yang memadai, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sering kali tidak dimanfaatkan secara optimal, sehingga kesiapan kerja menjadi kurang maksimal.
4. Secara simultan, efikasi diri, keterampilan, dan motivasi memberikan pengaruh positif yang lebih kuat terhadap kesiapan kerja karena ketiganya saling melengkapi dan membentuk kesiapan individu secara utuh. Efikasi diri memberikan keyakinan bahwa individu mampu bekerja, keterampilan menyediakan kemampuan nyata untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi mendorong individu untuk menggunakan kemampuan tersebut secara konsisten dan optimal. Kombinasi ketiga faktor ini menghasilkan individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga matang secara psikologis dan memiliki dorongan internal yang kuat. Oleh karena itu, individu yang memiliki efikasi diri tinggi, keterampilan yang memadai, serta motivasi yang kuat akan lebih siap menghadapi tuntutan, perubahan, dan persaingan dalam dunia kerja dibandingkan individu yang hanya memiliki salah satu faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2023). *Pengertian Efikasi Diri Menurut Ahli*. Diakses dari [Kompas](#)
- Anwar, S., & Abdullah, M. (2021). Kolaborasi Pendidikan Tinggi dan Industri untuk Meningkatkan Kesiapan dan Keterampilan Kerja di Sektor Ekonomi Kreatif. *Jurnal Ekonomi*, 14(2), 150-162.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, A. (2017). *Pentingnya Soft Skill dalam Pendidikan dan Kehidupan Modern*.
- Bandura, A. (2023). *Pengertian Efikasi Diri Menurut Ahli*. Diakses dari [Kompas](#)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2023). *Pengertian Efikasi Diri Menurut Ahli*. Diakses dari [Kompas](#)
- Boyatzis, R. E. (2019). *Definisi Keterampilan dan Kemampuan Menurut Para Ahli Terbaru*. Diakses dari [RedaSamudera.id](#)
- Brady, R. (2010). *Work Readiness Inventory Administrator Guide*. JIST Publishing.
- Campbell, J. P. (2021). *Definisi Keterampilan dan Kemampuan Menurut Para Ahli Terbaru*. Diakses dari [RedaSamudera.id](#)
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41-54.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41-54.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (12th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Diana, & Hakim, L. (2020). Strategi Kolaborasi Antara Perguruan Tinggi, Industri dan Pemerintah: Tinjauan Konseptual Dalam Upaya Meningkatkan Inovasi Pendidikan dan Kreativitas Pembelajaran di Perguruan Tinggi. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2020*.
- Daerobi, A. (2022). Sinergi Perguruan Tinggi, Pemerintah dan Dunia Industri dalam Model Inovasi Triple Helix. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret*.
- Dewi, N., & Kurniawan, A. (2022). Peran pusat karier dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Karier*, 8(3), 45-56.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ita Rahmawati, dkk, (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Jl. Garuda No. 9 Tembakberas Jombang.
- Hakim, R., Suryani, T., & Ananda, D. (2021). Kesenjangan kurikulum pendidikan tinggi terhadap kebutuhan industri. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 10(1), 112-125.
- Jackson, D. (2013). The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 14(2), 99–115.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2023). *Pengertian Efikasi Diri Menurut Ahli*. Diakses dari [Kompas](#)
- Kushari, D. (2024). Model Kemitraan Triple Helix antara Universitas, Industri, dan Pemerintah dalam Pengembangan Kurikulum OBE. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 13(1), 45-56.
- Lestari, A., Wijaya, H., & Puspita, S. (2023). Pembaruan kurikulum adaptif terhadap perubahan dunia kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(4), 56-70.
- LaFrance, M. (2016). *Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi*. Forum Ilmiah Volume 15 Nomor 2, Mei 2018.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- Makki, A., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007-1011.
- McDaniel, M. A. (2020). *Definisi Keterampilan dan Kemampuan Menurut Para Ahli Terbaru*. Diakses dari [RedaSamudera.id](#)
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Van Nostrand.
- Muhmin, A. H. (2018). *Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi*. Forum Ilmiah Volume 15 Nomor 2, Mei 2018.
- McClelland, D. D. (2020). *Definisi Keterampilan dan Kemampuan Menurut Para Ahli Terbaru*. Diakses dari [RedaSamudera.id](#)
- Nugroho, D., Rachman, T., & Febriani, L. (2023). Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan produktivitas lulusan baru. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(2), 89-102.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
- Roe, R. A. (2021). *Definisi Keterampilan dan Kemampuan Menurut Para Ahli Terbaru*. Diakses dari [RedaSamudera.id](#)
- Rachmawati, A. W. (2024). *Review Konsep Softskills antara tahun 1950-2023 dan Pemikiran Kritis Bagi Perkembangannya*.
- Widiyanti, M., & Marheni, N. (2023). *Pengertian Efikasi Diri Menurut Ahli*. Diakses dari [Kompas](#)
- Schunk, D. H. (2023). *Pengertian Efikasi Diri Menurut Ahli*. Diakses dari [Kompas](#)
- Schmidt, F. L. (2019). *Definisi Keterampilan dan Kemampuan Menurut Para Ahli Terbaru*. Diakses dari [RedaSamudera.id](#)
- Wati, C. N., Sukestiyarno, Y. L., Sugiharto, D. Y. P., & Pramono, S. E. (2022). Kolaborasi Perguruan Tinggi dan Industri dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 2022, 01-06.
- Rahayu, S., & Hidayat, M. (2020). Tantangan MSDM dalam menghadapi lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 34-50.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Yuniarto, P., Maharani, L., & Putri, A. (2023). Kolaborasi perguruan tinggi dan industri dalam mempersiapkan lulusan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 65-80.
- Setyawan, B., Kusuma, R., & Tanjung, A. (2022). Faktor-faktor penentu kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 7(3), 23-38.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Syamsuddin, F., & Sari, N. (2020). Soft skills sebagai penentu kesuksesan kerja lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 6(4), 44-56.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management* (10th ed.). Milton, QLD: Wiley.
- Sugiyarto, H. (2019). *Pentingnya Soft Skill dalam Pendidikan dan Kehidupan Modern*.
- Sugihartono, Muspawi, & Lestari, P. (2020). *Psikologi Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Press.
- Slavin, R. E. (2021). *Teori Motivasi: Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis*. Diakses dari [Kajian Pustaka](#)
- Sardiman, A. M. (2021). *Teori Motivasi: Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis*. Diakses dari [Kajian Pustaka](#)
- Susanti, E., & Pratama, I. (2021). Pengaruh magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(1), 15-27.
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. G. P. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21st century workplace: A literature review of labor market demand. *Journal of Physics: Conference Series*, 953, 012109.
- Wibowo, A., & Hamrin, S. (2017). *Soft Skills: Pengertian, Intra dan Interpersonal, serta Penguatannya*.
- Winkel, W. S. (2021). *Teori Motivasi: Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis*. Diakses dari [Kajian Pustaka](#)
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Utami, D., Permata, H., & Nugraha, F. (2024). Simulasi dunia kerja untuk pengembangan soft skills mahasiswa. *Jurnal Pengembangan Mahasiswa*, 3(1), 89-105.

