

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SHAKIRA QODIMA DESTANIS
NIM : 19612306**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

SHAKIRA QODIMA DESTANIS

NIM : 19612306



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SHAKIRA QODIMA DESTANIS
NIM : 19612306

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Lektor

Pembimbing Kedua,

Eko Murti Saputra, S.H., M.H.,
M.M.
NIDN. 1027037401 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusuh oleh :

NAMA : SHAKIRA QODIMA DESTANIS
NIM : 19612306

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Tiga
November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Lektor

Sekretaris



Yuritaning, S.E., M.M.
NIDN. 8957200020 / Asisten Ahli

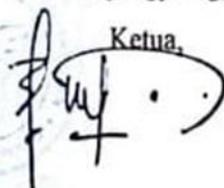
Anggota



Muhammad Rizki, M.Hsc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Tanjungpinang, 23 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Shakira Qodima Destanis
Nim : 19612306
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja
Terhadap kesipan Kerja Mahasiswa STIE
Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 4 Mei 2023

penulis



Shakira Qodima Destanis

NIIM : 19612306

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Dan tidak henti-hentinya saya ucapkan terima kasih kepada orang-orang sekeliling saya yang selalu memberikan doa dan semangatnya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Untuk Alm ayan dan bunda

Sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih yang tidak ada hentinya, saya persembahkan karya ini untuk ayah dan bunda yang telah memeberikan doa dan semangatnya kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Untuk dosen pembimbing 1 dan 2

Saya ucapak terima kasih kepada Ibu Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. dan Bapak Eko Murti Saputra, S.H., M.H., M.M atas bimbingan, saran, dan masukkannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Tanpa dampingan Ibu dan Bapak tidak mungkin saya bisa menyelaaiakan skripsi dengan benar.

Untuk teman-teman seperjuangan

Terima kasih kepada teman-teman yang sudah mau direpotakn selama saya membuat skripsi ini dan terima kasih juga mau bertukar pikiran bersama, semangat untuk wisuda bersama

HALAMAN MOTTO

“Bila kau tak mau merasakan lelahnya belajar, maka kau akan menanggung pahitnya kebodohan.”

(Imam Syafi’i)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Hanya ada satu hal yang membuat mimpi tak mungkin diraih: perasaan takut dan gagal.”

(Paulo Coelho)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHSISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG”**. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi Starta 1 (S1) dengan program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak-pihak yang turut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku sekretaris Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Ibu Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M. selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Bapak dan Ibu Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
11. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
12. Untuk teman-teman STIE Pembanguna Tanjungpinang yang sudah mau mengisi kuesioner untuk kelancaran pembuatan skripsi.

13. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dari awal kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan bagi mahasiswa pendidikan pada khususnya.

Tanjungpinang, 4 Mei 2023
Penulis

Shakira Qodima Destanis
NIM : 19612306

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERESEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Batasan masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Teoritis	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Efikasi Diri	23
2.1.4 Motivasi Kerja.....	33
2.1.5 Kesiapan Kerja.....	40

2.1.6 Budaya Sosial.....	44
2.1.7 Dukungan Sosial.....	47
2.2 Kerangka Pemikiran.....	49
2.3 Hipotesis.....	50
2.4 Penelitian Terdahulu	51
2.4.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)	51
2.4.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional).....	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1 Jenis Penelitian.....	56
3.2 Jenis Data	56
3.2.1 Data Primer	56
3.2.2 Data Sekunder	56
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.3.1 Kuesioner (Angket).....	57
3.3.2 Studi Kepustakaan.....	57
3.4 Populasi dan Sample	58
3.4.1 Populasi.....	58
3.4.2 Sampel.....	58
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	59
3.6 Teknik Pengolahan Data	61
3.6.1 <i>Editing</i> (Pemeriksaan Data)	61
3.6.2 <i>Coding</i> (Pemberian Identitas)	61
3.6.3 <i>scoring</i> (Pemberian Skor atau Nilai).....	62
3.6.4 <i>Tabulating</i> (Proses Pembeberan)	62
3.7 Teknik Analisis Data.....	63
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	63
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	64
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	66
3.7.4 Uji Hipotesis	67
3.8 Jadwal penelitian.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 3. 2	Jadwal Penelitian.....	69
Tabel 4. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4. 3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel efikasi diri	79
Tabel 4. 4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	81
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesiapan Kerja.....	84
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4. 7	Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4. 8	Hasil Uji Multikolineritas	91
Tabel 4. 9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4. 10	Hasil Uji Parsial (Uji t)	93
Tabel 4. 11	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	94
Tabel 4. 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Status Pekerjaan Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang ...	4
Gambar 1. 2	Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang ...	5
Gambar 1. 3	Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	6
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1	Logo STIE Pembangunan Tanjungpinang	70
Gambar 4. 2	Struktur STIE Pembangunan Tanjungpinang	72
Gambar 4. 3	Grafik Histogram	84
Gambar 4. 4	Grafik Q-Q Plot.....	84
Gambar 4. 5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	85

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner dan Jawaban Pra Penelitian
Lampiran 3	: Tabulasi Jawaban Kuesioner
Lampiran 4	: Hasil Perhitungan JASP
Lampiran 5	: Dokumentasi Pendukung
Lampiran 6	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	: Hasil Pagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

**Shakira Qodima Destanis 19612306. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. Shakiraqodima04@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden penelitian ini adalah mahasiswa STIE Pembangunan Tanjung Pinang angkatan 2019 prodi manajemen sebanyak 165 sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan JASP.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,635 > t_{tabel} 1,974$. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,602 > t_{tabel} 1,974$. Variabel efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja dengan nilai $f_{hitung} 170,071 > f_{tabel} 3,051$. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,673 atau 67,3%, sementara sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pemabangunan Tanjungpinang. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 67,3%.

Kata kunci : Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND WORK MOTIVATION ON THE WORK READINESS IN STUDENTS OF STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

**Shakira Qodima Destanis. 19612306. S1 Management. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. Shakiraqodima04@gmail.com**

The purpose of this research was to determine the influence of self-efficacy and work motivation on the work readiness of STIE Pembangunan Tanjungpinang students.

The method used in this research is quantitative research. The respondents for this research were 165 students from the STIE Pembangunan Tanjung Pinang class of 2019 in the management study program. Data collection methods were carried out using questionnaires and literature studies. The data analysis method used in this research is multiple linear regression using JASP.

The research results show that the self-efficacy variable has a partial influence on work readiness with a t value of $6.635 > t$ table 1.974 . The work motivation variable has a partial effect on work readiness with a value of t_{count} $6.602 > t_{table}$ 1.974 . The variables self-efficacy and work motivation simultaneously influence work readiness with a value of f_{count} $170.071 > f_{table}$ 3.051 . Meanwhile, the Adjusted R Square value is 0.673 or 67.3% , while the remaining 32.7% is influenced by other variables not explained in this research.

From the results of the discussion, it can be seen that there is both partial and simultaneous influence between self-efficacy and work motivation on the work readiness of STIE Pemabangunan Tanjungpinang students. This explains that these two variables succeeded in increasing employee performance with a value of 67.3% .

Keyword : Self Efficacy, Work Motivasion, working readiness

Lecture Adviser 1 : Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Lecture Adviser 2 : Eko Murtisaputra, S.H., M.H., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini masalah yang paling sering ditemukan adalah pengangguran, Badan Pusat Statistik BPS (2022) mengungkapkan bahwa jumlah pengangguran pada tahun 2022 menurun dibandingkan tahun 2021. Walaupun tingkat pengangguran naik dari pada tahun 2021 tentunya pengangguran masih ada pada tahun 2022 ini. Badan Pusat Statistika BPS (2022) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) agustus tahun 2022 sebesar 5,86 persen. Angka itu menurun dari 6,49 persen pada agustus tahun 2021. Sedangkan jika dibandingkan temuan february 2022, rasionya naik 0,03 persen. Lebih rinci lagi kini jumlah pengangguran pada tahun 2022 sebanyak 8,42 juta jiwa sedangkan 143,72 juta jiwa bekerja. (*Statistical Yearbook of Indonesia, 2021*)

Tingginya angka pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh minimnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun hal tersebut juga dapat disebabkan oleh perusahaan yang lebih selektif dalam menerima calon karyawan untuk perusahaannya. Tentunya perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kualitas, siap dan mau bekerja. Definisi dari karyawan yang berkualitas adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perusahaan pasar dunia sebab dunia kerja bersifat terus berkembang. Sidi (Saputri, 2020). Untuk itu perusahaan akan memberikan point plus bagi para sarjana yang memiliki kemampuan dan kesiapan untuk bekerja.

Menurut Hariyati et. al (2022) saat ini sumber daya manusia sebagai tenaga harus memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan dalam dunia kerja. Tuntutan pada pekerjaan semakin meningkat sehingga sanga dibutuhkan sumber daya yang berkualitas agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam segala bidang dan sumber data manusia yang mampu bersaing pada era globalisasi yang semakin maju ini. Untuk itu setiap individu harus mampu mengembangkan dirinya agar mampu beradaptasi pada perubahan-perubahan yang semakin maju dan mampu bersaing dengan individu yang lain dan salah satu caranya melalui pendidikan.

Pendidikan merupakan pondasi utama untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu. Menurut Hariyati et al. (2022) pendidikan adalah sesuatu yang dapat membantu perkembangan individu dari jasmani dan akal dengan sesuatu yang dapat memungkinkan tercapainya sebuah kesempurnaan. Pendidikan direncanakan dan diprogram menjadi tiga tahap dengan tingkat usia, tahap pertama adalah pendidikan yang diberikan kepada murid hingga sampai dua puluh tahun, dan tahap kedua dari usia dua puluh tahun sampai tiga puluh tahun sedangkan tahap ketiga dari tiga puluh tahun sampai usia empat puluh tahun. Menurut Plato (Ambarwati & Rusdarti, 2020). Pendidikan mempunyai posisi yang utama dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Dengan pendidikan diharapkan mampu menjadi alat pemberdayaan masyarakat menuju SDM yang lebih kreatif, inovatif, dan produktif dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Menurut Irmayanti et. al (2020) bahwa kesiapan ialah serangkaian keadaan yang ada dalam diri seseorang untuk memberikan respon maupun melakukan

kegiatan yang berkaitan dengan perilaku dan sikap yang berhubungan untuk membentuk keterampilan yang berguna untuk mempersiapkan diri seseorang. Sedangkan menurut Liyasari (2019) kerja ialah hakikat kehidupan manusia selama hidup mereka yang selalu melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimaksud ialah bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya.

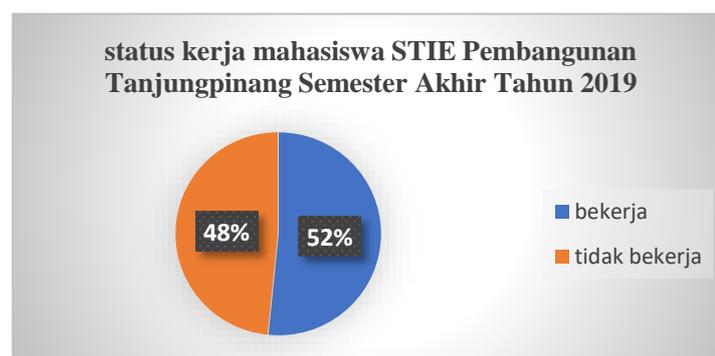
Jadi menurut Wijikapindho & Hadi (2021) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor yang ada pada mahasiswa untuk mengimbangi tuntutan produktivitas dan kualitas serta kinerja suatu organisasi. Dengan ini perguruan tinggi memiliki kewajiban untuk mempersiapkan mahasiswanya sebagai lulusan yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah efikasi diri. menurut Ivancevich (Tanjung et. al 2020) bahwa Efikasi diri berhubungan dengan harga pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat harga diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Konsep harga diri memasukan tiga dimensi yaitu besarnya, kekuatan, dan generalitas. Besarnya merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Kekuatan merujuk pada apakah harga berkenaan dengan besarnya harga diri kuat atau lemah. Generalitas merujuk pada seberapa luas situasi dimana harga terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kesiapan kerja juga ada motivasi kerja. Menurut Stephen P. Robbine (Bahri & Nisa, 2017) motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau pergerakan yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang dikehendaki sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi mahasiswa akan memiliki dorongan untuk bisa mencapai tujuannya. Dorongan tersebut membuat mahasiswa aktif untuk berlatih mempersiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria yang diperlukan di dunia kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti juga melakukan pra-survey terlebih dahulu kepada 31 orang yang merupakan mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir Tahun 2019.

Gambar 1. 1
Status Pekerjaan Mahasiswa STIE Pembangunan
Tanjungpinang

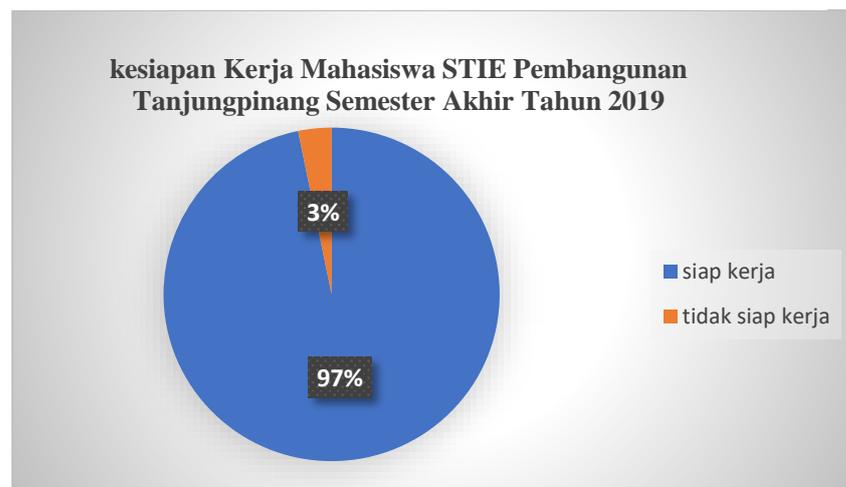


Sumber : Hasil data olahan dari peneliti (2023)

Dari Gambar 1.1 diatas, berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir Tahun 2019 yang bekerja sebanyak 52% sedangkan yang tidak

bekerja sebanyak 48%. Dimana dapat disimpulkan mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir Tahun 2019 lebih banyak yang bekerja, namun 48% mahasiswa akan mencari pekerjaan setelah lulus.

Gambar 1. 2
Presentasi Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang



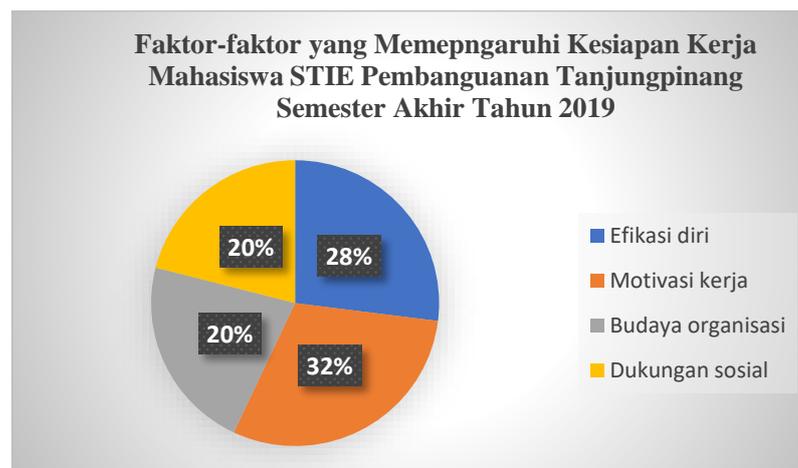
Sumber : Hasil data olahan dari peneliti (2023)

Dari Gambar 1.2 diatas, dari hasil survey yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil bahwa mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir Tahun 2019 hampir semuanya siap bekerja dengan presentasi yang dihasilkan sebesar 97% mahasiswa siap keja, sedangkan untuk bagian tidak siap bekerja masih ada mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpiang angkatan 2019 yang tidak bekerja dengan presentasi 3%.

Menurut Hariyati et. al (2022) beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja terbagi menjadi dua diantaranya faktor internal yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi kerja, dan faktor eksternal yaitu budaya organisasi dan dukungan sosial.

Sedangkan menurut Kartono (Datadiwa & Widodo, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja berasal dari dalam diri sendiri (internal) dan dari luar diri (eksternal). Faktor dari dalam diri berupa kecakapan, kemampuan, keyakinan (efikasi diri) dan motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar diri berupa dukungan lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja (dukungan sosial), dan rasa aman dalam pekerjaan, kesempatan mendapatkan kemajuan, hubungan yang baik dengan pimpinan (budaya organisasi)

Gambar 1. 3
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa Stie Pembangunan Tanjungpinang



Sumber : Hasil data olahan dari peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa faktor motivasi kerja memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 32%, faktor yang selanjutnya yaitu efikasi diri dengan persentase sebesar 28%. Dan faktor yang memiliki presentase terendah yaitu budaya organisasi sebesar 20% dan presentase dukungan sosial sebesar 20%. Maka dengan adanya data tersebut peneliti tertarik untuk mengambil faktor yang memiliki pengaruh lebih tinggi yaitu motivasi kerja dan efikasi diri sebagai variabel yang akan diteliti.

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang”** dengan alasan karena angkatan tersebut diharapkan akan segera lulus dan menjadi angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan.

1.2 Batasan masalah

Adapun batasan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019?
3. Apakah efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Pada dasarnya penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan tambahan informasi yang dapat diperlukan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut terutama pengetahuan mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE pembangunan Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah informasi untuk menambah ilmu pengetahuan pembaca agar dapat mengetahui apasaja yang menjadi faktor-faktor pada kesiapan kerja.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi para mahasiswa yang ingin meneliti tentang judul ini dan menjadi kepustakaan bagi mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pemahaman mendalam tentang kesiapan kerja.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara teoritis yang didapatkan selama proses studi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memahami masalah yang akan dibahas yaitu mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE pembangunan semester akhir, adapun sistematika penulisan pada penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang mendasari penelitian ini, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menerangi tentang uraian dari teori-teori yang relevan digunakan dalam mendukung pembahasan masalah penelitian, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran yang menggambarkan penelitian ini, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menyajikan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis dan pengolahan data, serta hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Syafriana, 2019)

Menurut George. R Terry (Aditama, 2020), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.

Menurut Afandi (2018) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang

dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Kaehler & Grundei (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Menurut Wajdi (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (Muhajir & Hendri, 2022) fungsi manajemen terbagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategi guna mencapai visi misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisaiaan

Pengorganisaiaan merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah dibuat, mengkoordinasi setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

Menurut Fayol (Mamduh, 2015) manajemen memiliki 5 fungsi yaitu sebagai berikut :

1. *Planning*

fungsi manajemen secara signifikan berfungsi untuk menyusun rencana dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Organizing*

fungsi manajemen suatu proses untuk penentuan, pengelompokan, pengaturan dan pembentukan pola hubungan kerja dari orang-orang untuk mencapai tujuan organisasinya.

3. *Commanding*

fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

4. *Coordinating*

fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, perkecokan, maupun kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, serta menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai.

5. *Controlling*

fungsi manajemen dimana terdapat evaluasi, pengendalian atau pengawasan terhadap suatu kegiatan agar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Koontz et. al (Hasmin & Nurung, 2021) manajemen memiliki tujuh fungsi, yaitu sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah suatu proses awal dalam menjalankan sebuah ide pada masa yang akan datang dan merupakan langkah awal dari rangkaian kegiatan yang dilakukan. Karena itu dibutuhkan berbagai instrumen yang dapat membantu memprediksi perkembangan, situasi, dan kondisi yang terjadi pada waktu rencana tersebut dilaksanakan. Penentuan alternatif pelaksanaan aktivitas di masa yang datang memerlukan berbagai pendekatan dan analisis yang matang sebagai dasar dalam menyusun perencanaan. Berdasarkan pada prediksi dengan asumsi-asumsi masa depan memudahkan dalam penentuan apa yang akan dilakukan, siapa yang harus melakukannya, kapan, dan bagaimana seharusnya dilakukan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas yang merangkum dan menguraikan fungsi dan aktivitas yang dilakukan dalam setiap unit pekerjaan, dan menampungnya dalam bingkai struktural. Oleh karena itu, organisasi adalah wadah untuk mengelola pembentukan kerangka struktur administrasi, dan organisasi adalah fungsi manajemen dari pembentukan bingkai struktur.

3. *Staffing* (Penempatan)

Pengadaan pegawai adalah fungsi dan aktivitas menyediakan dan menyerahkan sumber daya yang dimiliki dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi dengan mengisi posisi yang diperlukan agar organisasi dapat bergerak. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam fungsi ini adalah memastikan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan pada posisi tersebut, orang-orang yang ditempatkan.

4. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunikasi agar terkoordinasi dan saling menyokong terwujudnya tujuan organisasi.

5. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan adalah suatu aktivitas organisasi yang dapat memastikan kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam rangka pencapaian

tujuan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/pengendalian merupakan fungsi-fungsi penting dalam manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni (2017), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Handoko (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individual, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Melayu SP. Hasibuan (Susan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Ruky (2022), manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat

pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Henry Simamora (Jannah, 2021), sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Susan, 2019) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

5. Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung. Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentiaan

Fungsi pemberhentiaan merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

Menurut Marwansyah (Huzain, 2021), fungsi Manajemen Sumber Daya

Manusia yaitu :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial agar mau melamar di perusahaan dan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan di dalam suatu perusahaan.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap perusahaan/organisasi dalam bentuk uang atau

barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Menurut Flippo (Kristanti et. al, 2023), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan Pendidikan dan pelatihan yang rutin.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang baik.

4. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Dalam pemeliharaan tenaga kerja terdapat pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan organisasi.

2.1.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia menurut Bianca (Setiawan, 2022) yaitu:

1. Bekerja bersama

Pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, para bagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menempatkan karyawan keperan yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi dilingkungannya. Dalam organisasi yang fleksibel, karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan.

2. Membangun komitmen

Bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi

mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun oleh manajernya.

3. Membangun kapasitas

Tim SDM membantu mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam “*war for talent*”. Ini berkaitan dengan mempertahankan karyawan dan membantu mereka tumbuh serta dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.

4. Mengatasi masalah

Manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis. Paket tunjangan karyawan harus terus dinilai terkait dengan biaya perusahaan. Hal lainnya tentang karyawan dapat juga dilakukan seperti memberikan kesempatan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui penambahan hari libur, pengaturan kerja yang fleksibel atau peningkatan rencana pensiun. Sebagai contoh, dalam beberapa tahun terakhir banyak bagian SDM yang telah mengamati tambahan komponen kesehatan preventif untuk rencana kesehatan tradisional baik untuk perekrutan tenaga kerja dan upaya retensi.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura (Sufirmansyah, 2015) menyatakan bahwa “efikasi diri merujuk kepada keyakinan pada kemampuan untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan dihadapi”. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Bandura (Nengseh dan Kurniawan, 2021) Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang positif.

Menurut Maulida & Nurkhin (2017) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Selain efikasi diri, perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Menurut Menurut Ivansevich (Huzain, 2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu yang dimana individu tersebut yakin bahwa akan berperilaku dengan baik pada situasi tertentu. Efikasi diri ini menggambarkan kemampuan diri kita dalam menghadapi situasi atau berkaitan dengan suatu tindakan. Selain itu, dengan mengetahui efikasi diri maka kita akan memahami kondisi diri kita sendiri dan mampu untuk berperilaku realistis.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (Dewi, 2020) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan.

2. Modeling Sosial.

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

4. kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Menurut Ghufron & Risnawati (2014), Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experince*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi Fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Menurut Bandura (Eliyani, 2018) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki dampak yang penting terhadap keberhasilan seseorang. Efikasi diri tergantung dari empat macam pengalaman, yaitu:

1. Pengalaman tentang penguasaan (keberhasilan sebelumnya)

Pengalaman keberhasilan pada tugas sebelumnya yang menunjukkan kemampuan dalam melakukan tugas tersebut secara kompeten

2. Melihat orang lain berhasil mengerjakan suatu tugas (pemodelan sosial).

Melihat orang lain berhasil mengerjakan suatu tugas sehingga meningkatkan persepsi bahwa tugas tersebut dapat dikerjakan.

3. Dorongan dari orang lain (Persesuaian sosial)

Dorongan dari orang lain yang menyemangati kita dengan mengatakan bahwa mampu mengerjakan tugas tersebut.

4. Kondisi emosi

Faktor-faktor ini mempengaruhi persepsi individu tentang kemampuan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.3 Sumber-sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (Hafidzoh, 2020), kunci perubahan dalam tingkah laku adalah perubahan ekpektasi efikasi (efikasi diri), efikasi diri dapat diperoleh,

diubah, ditingkatkan, atau diturunkan, melalui salah satu empat sumber efikasi diri yakni:

1. Pengalaman performansi (*performance accomplishment*)

Prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu, sebagai sumber performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang memiliki pengaruh paling kuat. Prestasi masa lalu yang bagus akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda tergantung proses pencapaiannya. Sumber yang berasal dari pengalaman performansi ini merupakan sumber yang berasal dari internal atau dalam diri seseorang tersebut.

2. Pengalaman orang lain (*vicarius experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Pengalaman ini diperoleh melalui modal sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Jika figur yang diamati berbeda dengan dirinya, maka pengaruh vicarius tidak besar. Sebaliknya jika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamati itu dalam jangka waktu yang lama. Sumber

yang berasal dari pengalaman orang ini merupakan sumber yang berasal dari eksternal atau berasal dari luar diri seseorang tersebut.

3. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang di persuasikan. Sumber yang berasal dari persuasi sosial ini merupakan sumber yang berasal dari eksternal atau berasal dari luar diri seseorang tersebut.

4. Pembangkit emosi (*emotional/ psychological states*)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun dapat terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.¹¹ Sumber yang berasal dari pembangkit emosi ini merupakan sumber yang berasal dari internal atau dalam diri seseorang tersebut.

2.1.3.4 Peran Efikasi Diri

Menurut Bandura (Pangastuti & Khafid, 2019), efikasi diri yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan efikasi diri akan menjadi penentu perilaku. Efikasi dirimemegang peran penting dalam melakukan kegiatan, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukung.

Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya efikasi diri, yaitu:

1. Menentukan pemilihan perilaku

Seseorang akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, dibandingkan tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi dirimenjadi pemicu munculnya suatu perilaku.

2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan

Menurut Bandura, efikasi diri menentukan kekuatan dan daya tahan seseorang dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. Efikasi diri yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas.

3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional

Seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya dan sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk diatasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

4. Prediksi perilaku yang akan muncul

Orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berintensi melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang

kemampuannya. Sebaliknya, seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk merubah keadaan

2.1.3.5 Indikator-indikator Efikasi Diri

Menurut Zimmerman (Nengseh & Kurniawan, 2021) efikasi diri memiliki tiga indikator yaitu:

1. Tingkat kesulitan (*magnitude*)
suatu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu.
2. Kekuatan/keyakinan (*strength*)
berkaitan dengan kekuatan dalam keyakinan suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu.
3. Generalitas (*generality*)
yang berkaitan dengan apakah keyakinan *efficacy* akan berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktifitas dan situasi.

Menurut Lunenburg (Sebayang & Sembiring, 2017) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)
Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi

diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan

orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang

dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

Menurut Brown dkk (Nurdin et. al, 2020) merumuskan beberapan indikator efikasi diri, yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugasnya.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugasnya yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ahmad & Mukhaiyar (2020), motivasi kerja adalah sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan untuk memasuki dunia kerja, baik yang dipengaruhi dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Motivasi akan

mendorong siswa untuk Membekali diri dengan kompetensi yang diperlukan dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (Yuanita, 2023), Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Menurut Setiawan et. al (2019) motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menyebabkan siswa melangkah, membuat siswa tetap bergerak, dan menentukan ke arah mana individu berusaha untuk bergerak pada tujuan untuk memasuki dunia kerja.

Menurut Hamzah B Uno (Deswarta et. al, 2023) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam diri maupun dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya.

Menurut Adha et. al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara motivasi dalam pengertian umum terkait dengan mengejar tujuan, kami focus pada organisasi yang tertarik pada pekerjaan dan perilaku yang terkait dengannya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor kinerjanya, yaitu keluarga dan budaya, persepsi masyarakat, jenis kelamin, pengakuan dan pencapaian, tujuan atau cita-cita, Pendidikan keterampilan, status pegawai mendorong karyawan.

Menurut Hamzah (2015) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Sedangkan sumber lain mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Susanto et. al (2022) faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh:

1. Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.
4. Penghargaan pemberian penghargaan atas prestasinya, pangkuan atas keahliannya akan muncul gairah kerja bagi karyawan.
5. Tanggung jawab pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompesnsasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi

kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6. Pengakuan pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.
7. Keberhasilan dalam bekerja keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hamzah B Uno (Deswarta et. al, 2023) motivasi timbul karena adanya beberapa faktor dibawah ini:

1. Keinginan untuk melakukan kegiatan
Kemauan untuk dapat mencapai target dalam belajar dan di kehidupan sehari-hari biasanya disebut motif berprestasi.
2. Adanya dorongan melakukan kegiatan
Penyelesaian suatu tugas dilatar belakangi oleh dorongan menghindari kegagalan yang bersumber pada ketakutan akan kegagalan tersebut.
3. Adanya harapan dan cita-cita
Harapan yang dimiliki seseorang akan dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang proyeksi hasil dari tindakan yang telah mereka lakukan.
4. Adanya penghargaan dan penghormatan atas diri.
Pernyataan verbal atau penghargaan terhadap perilaku atau hasil belajar yang baik merupakan cara efektif untuk meningkatkan hasil belajar yang lebih baik.
5. Adanya lingkungan yang baik
Adanya lingkungan yang nyaman merupakan faktor penunjang belajar seseorang.

6. Adanya kegiatan yang menarik

Kegiatan yang menarik bagi peserta didik dapat menimbulkan semangat untuk menyelesaikannya.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Rivai (Pratama & Prasetya, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian tempat mereka bekerja

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland (Sunyoto & Wagiman, 2023) menyatakan bahwa indikator pada motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Yaitu berhubungan dengan kesulitan seseorang untuk memilih tugas yang dijalankan. Individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi rendah mungkin akan memilih tugas yang lebih mudah, untuk meminimalisir resiko

kegagalan, atau dengan kesulitan yang tinggi, sehingga jika terjadi kegagalan tidak akan malu sedangkan individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Yaitu, hasrat untuk berhubungan antara pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Yakni kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi individu mengendalikan dan memengaruhi orang lain.

Menurut Sastrohadiwiryo (Saleh, 2018) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kinerja (*Achievement*)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penghargaan (*Reward*)

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

3. Tantangan (*challenge*)

Suatu hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah, artinya sebuah hal yang membuat kita semakin tekad dalam melakukan sesuatu dan mendapatkan hasil.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Kemampuan manusia yang menyadari bahwa seluruh tindakan selalu mempunyai konsekuensi.

5. Pengembangan (*Development*)

Suatu usaha yang dilakukan secara terarah dan terancam untuk membuat dan memperbaiki sehingga menjadi seseorang yang bermanfaat dan meningkatkan kualitas dirinya.

6. Keterlibatan atau memiliki peran (*Involvement*)

Keikutsertaan seseorang dalam sebuah kegiatan.

7. Kesempatan (*Opportunities*)

Faktor positif yang muncul dari lingkungan dan memberikan kesempatan bagi organisasi atau program kita untuk memanfaatkan.

Menurut George dan Jones (Suriyana, 2021) motivasi kerja memiliki 3 indikator yaitu:

1. Perilaku (*Direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

2.1.5 Kesiapan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Wijikapindho & Hadi (2021) mengatakan bahwa kesiapan kerja adalah suatu hal yang dimiliki individu untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dimana individu tersebut bekerja dengan memiliki sebuah pengetahuan, keterampilan, serta attitude yang baik.

Menurut Baiti et. al (2017) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor yang ada pada mahasiswa untuk mengimbangi tuntutan produktivitas dan kualitas serta kinerja suatu organisasi. Dengan ini perguruan

tinggi memiliki kewajiban untuk mempersiapkan mahasiswanya sebagai lulusan yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Lalu menurut Gunawan et. al (Wahyuni et. al, 2023) menyatakan kesiapan kerja mahasiswa ialah kondisi yang harus dipersiapkan atau dibuat oleh mahasiswa dan universitas sebelum menyelesaikan studinya. Dengan begitu memungkinkan mahasiswa untuk menciptakan lapangan kerja atau pekerjaan sendiri dengan waktu yang relatif singkat setelah lulus dengan memiliki kematangan fisik serta keterampilan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Ihsan (2016), terdapat faktor-faktor mempengaruhi kesiapan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat intelegensi, kemampuan berpikir serta bertindak cepat dan tepat.
2. Pengalaman praktek, pengaplikasian teori yang telah dipelajari ke hidupan sehari-hari.
3. Tujuan dalam memasuki dunia kerja, harapan individu dalam menempatkan diri dalam melakukan aktivitas kerja.
4. Keterampilan, kemampuan yang dimiliki untuk menempatkan diri dan mengambil peran sesuai dengan lingkungan.
5. Lingkungan keluarga, lingkungan sosial yang paling dekat dengan individu selama ini.
6. Nilai-nilai, suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dengan individu.
7. Keadaan fisik, keadaan individu yang memungkinkan kemampuan mengfungsikan organ-organ tubuh dalam melakukan aktivitas fisik.

8. Minat, ketertarikan individu sebagai wujud kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan.
9. Motivasi, suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, menjaga tingkah laku agar seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu.

Menurut Winkel dan Hastuti (Saputri, 2020), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu :

1. Taraf intelegensi atau kecerdasan
Kemampuan untuk mencapai suatu prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan.
2. Minat
Yang mengandung makna dimana kecenderungan individu tertarik dalam satu bidang tertentu dimana individu merasa senang.
3. Pengetahuan dalam pengalaman
Informasi beserta pengalaman yang dimiliki pada bidang pekerjaan
4. Keadaan jasmani
Ciri-ciri yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kondisi fisik seperti tinggi badan, pendengaran baik, dan *good looking* atau tidak.
5. Sifat kepribadian
Yang memberi ciri khas pada seseorang seperti kepribadian ramah, tulus, baik, teliti, dan lain-lain.
6. Nilai-nilai kehidupan
Nilai kehidupan individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Sukardi (Wulandari & Dian, 2017), menyatakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari diri individu dan faktor-faktor sosial. Faktor yang bersumber dari diri individu meliputi: bakat, kemampuan intelegensi, keterampilan, minat, kepribadian, sikap, nilai, kegemaran, prestasi, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan, pengalaman kerja, pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah, dan masalah atau keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor sosial yaitu kelompok primer (keluarga) dan kelompok sekunder (kondisi teman sebaya).

2.1.5.3 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Anoraga (Lie & Darmasetiawan, 2018) indikator dari kesiapan kerja yaitu :

1. Memiliki motivasi

Seseorang yang memiliki dorongan untuk dapat melakukan sesuatu atau tindakan yang menjadi dasar individu itu untuk berperilaku.

2. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Seseorang yang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

3. Memiliki kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Nurjanah & Sukirno (2018), terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kesiapan kerja seseorang yaitu :

1. Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif.
2. Memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.
3. Memiliki sikap kritis.
4. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual.
5. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

2.1.6 Budaya Organisasi

2.1.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hatch (Tiyani, 2019) budaya organisasi adalah konteks yang dibentuk melalui aktivitas kita dalam organisasi itu sendiri yang kemudian dapat mengatur pengembangan pada identitas organisasi itu sendiri

Menurut Alvesson (Tiyani, 2019) budaya organisasi adalah pusat dari segala aspek kehidupan berorganisasi. Yang dapat meregulasi atau mengatur perilaku, dan aktivitas anggota secara spesifik dapat pula berfungsi untuk mengetahui perkembangan pada sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Rosvita et al, 2023) budaya organisasi adalah merupakan peraturan atau pandangan yang diyakini oleh karyawan dalam perusahaan, dimana terdapat aturan yang harus ditaati untuk kepentingan bersama.

2.1.6.2 Peran Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinichi (Pasaribu & Arfusau, 2023) budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi, yaitu :

1. Memberi anggota identitas.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku.

2.1.6.3 Faktot-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Pasaribu & Arfusau (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antarmereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.
2. Motivasi, Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.
3. Karakteristik organisasi, Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan,

tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4. Proses-proses Administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.
5. Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.
6. Gaya Manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi pegawai. Selain itu ketidakseragaman gaya manajemen

pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan

2.1.7 Dukungan Sosial

2.1.7.1 Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (Sari, 2017) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa ia sayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong.

Menurut Baron dan Byrne (Sari, 2017) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut.

Menurut Taylor (Sari, 2017) dukungan sosial merupakan bentuk pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhartikan, terhormat, dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbalik dari orang tua, kekasih, kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat.

2.1.7.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino & Smith (Maila Ervian & Susatyo, 2018) dukungan sosial memiliki beberapa aspek, yaitu :

1. Dukungan emosional, perilaku memberikan perhatian serta bersedia mendengar keluh kesah orang lain yang menjadikan individu merasa nyaman.

2. Dukungan penghargaan, dorongan positif untuk maju sehingga individu memiliki kepercayaan diri dan merasa dihargai.
3. Dukungan informasi, dengan memberikan saran/nasihat untuk mencari jalan keluar dan cara menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.
4. Dukungan instrumental, dukungan yang diberikan secara langsung baik material maupun non material

2.1.7.3 Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino & Smith (Maila Ervian & Susatyo, 2018) dukungan sosial dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

1. recipients/penerimaan dukungan melalui proses sosialisai.
2. providers/ penyedia dukungan dimana dalam memberikan dukungan harus ada pihak yang menjadi sumber dukungan sosial.
3. komposisi dan struktur jaringan sosial yang menggambarkan bagaimana seseorang menjaga dan memelihara interaksi sosial dengan lingkungannya.

2.1.7.4 Dimensi Dukungan Sosial

Menurut Cutrona dan Rusel (Tiyani, 2019) terdapat 6 dimensi yang membentuk dukungan sosial, yaitu :

1. *Attachment*

Perasaan yang diperoleh individu dalam bentuk kelekatan/kedekatan emosional.

2. *Social integration*

Dimensi ini adalah saat individu memiliki kelompok yang memiliki keinginan dan minat yang sama sehingga individu merasa nyaman untuk berbagi minat dan kesenangan yang sama antar satu dengan yang lainnya.

3. *Reassurance of worth*

Kebutuhan akan dukungan sosial dalam bentuk pengakuan dalam bentuk pujian.

4. *Reliable alliance*

Dukungan sosial ini muncul dalam bentuk jaminan bahwa nantinya akan selalu ada orang yang dapat diandalkan ketika seseorang individu membutuhkan

5. *Guidance*

Dukungan sosial yang memungkinkan seseorang dalam mendapatkan informasi dalam bentuk saran dan nasehat.

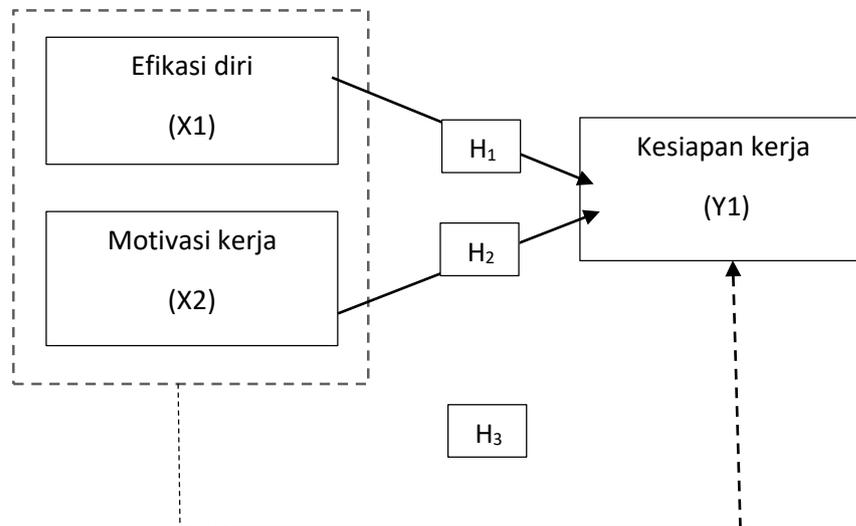
6. *Opportunity for nurturance*

Rasa yang dimiliki individu ketika individu merasa bahwa dirinya dibutuhkan oleh orang lain.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE semester akhir. Yang dimana setiap variabel independen yaitu variabel efikasi diri (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependent kesiapan kerja (Y_1).

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : (Hariyati et al., 2022)

Keterangan:

- = pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)
- - - - -→ = pengujian variabel secara simultan (pengaruh secara bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan Sugiyono (2018). Adapun hipotesis pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Diduga eifikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir.
2. Didiuga motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir.
3. Diduga efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini.

2.4.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

1. Siti Hariyati, Christian Wiradendi, dan Rizki Firdaus Rachmadania (2022)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri Jakarta” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode survei. Teknik pemilihan responden menggunakan Propotional Random Sampling yang mengacu pada tabel Isaac dan Michael sehingga diperoleh populasi terjangkau sebanyak 441 mahasiswa dengan sampel berjumlah 195 mahasiswa. Responden yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas

Negeri Jakarta angkatan 2018. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Motivasi Memasuki Dunia Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Sesuai dengan hipotesis penelitian.

2. Alfi Kurniawan dan Sandy Arief (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa smk program keahlian akuntansi” penelitian ini bertujuan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir kesiapan kerja siswa baik secara simultan maupun parsial. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI Program Keahlian Akuntansi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket/kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kesiapan kerja. Variabel independennya yaitu efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja, ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja dan ada pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan kerja. Simpulan dari penelitian ini yaitu efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara simultan maupun secara parsial. Saran yang diberikan dalam

penelitian ini adalah siswa hendaknya meningkatkan kesiapan kerja mereka, peningkatan terhadap efikasi diri siswa; peningkatan terhadap pemahaman mengenai minat siswa dan guru hendaknya meningkatkan pelayanan bimbingan karir.

3. Novi Ambarwati dan Rusdarti (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh praktis kerja industry (prakerin), motivasi kerja dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa” penelitian ini bertujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prakerin, motivasi kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening terhadap kesiapan kerja siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Demak Tahun Ajaran 2018/2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 1 Demak Tahun Ajaran 2018/2019 yang berjumlah 453 siswa dan sampel sebanyak 124 siswa yang diambil dengan teknik *Propotional Random Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur, dan uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh prakerin terhadap *selfefficacy* sebesar (26,7%), ada pengaruh motivasi kerja terhadap *self-efficacy* sebesar (17%), ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja sebesar (44,3%), ada pengaruh prakerin melalui *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja sebesar (13,99%) dan ada pengaruh motivasi kerja melalui *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja sebesar (8,99%). Simpulan dari penelitian ini yaitu prakerin, motivasi kerja dan *self-efficacy* berpengaruh

terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Demak, serta variabel *self-efficacy* mampu menjadi variabel intervening.

2.4.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional)

1. Kim & Ra (2022)

Penelitian ini berjudul “*Effect of Academic Self-Efficacy and Career Decision Level on Career Preparation Behavior of South Korean College Students*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran mediasi dari tingkat keputusan karir (keputusan dan kenyamanan) mahasiswa Korea Selatan mengenai hubungan antara akademik *self-efficacy* dan perilaku persiapan karir. Untuk tujuan ini, penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis data 296 mahasiswa Korea Selatan menggunakan SPSS 22.0 dan Proses Hayes (2013) Alat makro. Hasil penelitian adalah sebagai berikut. Kemandirian diri akademik berhubungan positif dengan tingkat keputusan karir dan perilaku persiapan karir, dan tingkat keputusan karir positif terkait dengan perilaku persiapan karir. Dalam hal efek mediasi, tingkat keputusan karir sebagian memediasi hubungan antara efikasi diri akademik dan perilaku persiapan karir. Hasil penelitian memberikan saran yang berguna untuk intervensi dalam konseling karir mahasiswa.

2. (Rahmadani & Mardalis, 2022)

Penelitian ini berjudul “*Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities*” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *soft skill, self-efficacy, motivasi, dan*

organisasional kegiatan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Indonesia. Ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 100 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data teknik analisis menggunakan SEM-PLS yang perhitungannya menggunakan program Smart PLS 3.0. Evaluasi Analisis model Partial Least Square (PLS) menggunakan outer model dan inner model. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa 1) *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. (2) Efikasi diri yang dimiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kesiapan. (4) Aktivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, Kesiapan kerja siswa dapat ditingkatkan dengan menggunakan *soft skill*, efikasi diri, motivasi, dan organisasi kegiatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (sugiyono, 2022)

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah data yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Sumber data diperlukan untuk menunjukkan terlaksananya penelitian dan juga untuk menjamin keberhasilan pada penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini berupa kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, kuesoiner, dan studi pustaka yang dilakukan peneliti kepada subjek peneliti.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebagai data yang bersumber dari catatan yang ada pada suatu perusahaan atau suatu organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi pustaka dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian Sunyoto (Yuanita, 2023). Data sekunder

sifatnya mendukung keperluan primer. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data tertulis yang berasal dari jurnal ilmiah dan buku buku referensi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berguna untuk memperoleh data yang valid, dari variabel-variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Pengumpulan data juga berfungsi untuk mentransformasi fakta menjadi data sehingga dapat diolah dan dianalisis untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan penelitian (Djaali, 2020). Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner, observasi, dan kepustakaan.

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim kuesioner kepada responden-responden untuk dapat dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. Teknik pengiriman kuesioner dapat melalui whatsapp, email, google form dan lainnya (Djaali, 2020). Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari para mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang Semester Akhir Prodi Manajemen Tahun 2019 tentang kesiapan kerja mereka.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi Pustaka terkait dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah Sugiyono (2018).

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang didapat dari BAAK STIE Pembangunan Tanjungpinang Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2019 sebanyak 280 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili Sugiyono (2018).

Adapun syarat sampel pada penelitian ini adalah Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang angkatan 2019 Program Studi S1 Manajemen dan untuk yang belum bekerja.

Menurut Sevilla *et al.* (Supriyanto & Iswandiri, 2017) untuk menentukan sampel dapat menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = jumlah populasi penelitian

n = jumlah sampel penelitian

e = batas toleransi kesalahan (5%)

Berdasarkan rumusan diatas, maka dapat ditentukan perhitungan sampel untuk program studi manajemen angkatan 2019 pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280 \times (0,05)^2}$$

$$n = 164,7 \text{ (dibulatkan menjadi 165)}$$

Dari rumusan diatas maka dapat ditentukan bahwa sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 165 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Bahari (2018), definisi operasional variabel yaitu menjelaskan variabel yang dipilih peneliti untuk menentukan ukuran satu variabel. Variabel terkait dalam penelitian ini yaitu kesiapan kerja (Y_1), sedangkan variabel bebas yaitu efikasi diri (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Efikasi Diri (X_1)	Efikasi diri ini merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan	1. <i>Magnitude</i> (tingkat kesulitan) 2. <i>Strength</i> (kekuatan) 3. <i>Generality</i> (generalitas) Zimmerman (Nengseh dan Kurniawan,	1,2 3,4 5,6	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
Efikasi diri (X1)	Berbagai hasil Positif Bandura (Nengseh & Kurniawan, 2021)	2021)		
Motivasi Kerja (X2)	Keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sunyoto (2016)	1. kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan Sunyoto (2016)	1,2 3,4 5,6	<i>Likert</i>
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja merupakan kemampuan, keterampilan dan kesiapan yang dimiliki oleh setiap individu yang sesuai dengan potensi-potensi yang dimiliki serta dari tuntutan masyarakat dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu, dimana dapat diterapkan secara langsung Lie & Darmasetiawan, 2018)	1. Memiliki motivasi 2. Memiliki kesungguhan atau keseriusan 3. Memiliki kedisiplinan Anorga (Lie & Darmasetiawan, 2018)	1,2 3,4 5,6	<i>Likert</i>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Fatihudin (2015), teknik pengolahan data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan. Data-data yang siap diolah kemudian dihimpun dan diseleksi dengan ketat tentang kebenarannya, ketepatannya, dan kesahihannya sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dimana tahap yang akan dilakukan dalam pengolahan data dipenelitian ini yaitu *editing, coding, scoring, dan tabulating*.

3.6.1 Editing (Pemeriksaan Data)

Editing merupakan pengecekan atau pengoreksian kembali data yang telah terkumpul dengan tujuan untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan secara cermat dalam *editing* diantaranya yaitu keadaan kelengkapan pengisian jadwal, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, konsistensi jawaban, relevansi jawaban, dan keseragaman satuan data. Sugiono (2018)

3.6.2 Coding (Pemberian Identitas)

Coding merupakan langkah pengkodean, yakni dengan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan. Kegunaan dari *coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat *enty data*. *Enty data* merupakan transfer *coding* data dari kuesioner ke *software*. Pengkodean data dilakukan untuk memberi kode yang spesifik pada respon jawaban responden untuk memudahkan proses pencatatan data serta mempermudah dalam penganalisisan dan penafsiran data. Sugiono (2018)

3.6.3 *Scoring* (Pemberian Skor atau Nilai)

Scoring merupakan langkah untuk memberi skor atau nilai pada tiap-tiap butir pernyataan dengan setiap variabel dalam kuesioner. Dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Berikut *scoring* yang akan diberikan pada tiap pernyataan yaitu Sugiyono (2108)

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Sangat setuju | : | 5 |
| 2. Setuju | : | 4 |
| 3. Kurang setuju | : | 3 |
| 4. Tidak setuju | : | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | : | 1 |

3.6.4 *Tabulating* (Proses Pembeberan)

Tabulasi merupakan pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel tersebut dibuat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah proses tabulasi selesai, kemudian data diolah dengan menggunakan program JASP (*Jeffrey Amazing Statistic Program*). Terdapat beberapa bentuk tabel yang perlu diketahui dalam *tabulating* ini diantaranya :

1. Tabel pemindahan, merupakan table tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Table ini berfungsi sebagai arsip.
2. Tabel biasa, merupakan tabel yang disusun berdasarkan sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.

3. Tabel analisis, merupakan tabel yang membuat suatu jenis informasi yang telah dianalisis. Sugiono (2018)

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. sugiyono (2022)

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dimaksud adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat dikatakan layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam penelitian. Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitas, maka instrumen sah digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila nilai pearson correlation lebih besar dari nilai pembanding yang berupa r -kritis, maka item tersebut dinyatakan valid atau apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid Ghozali (2018).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Janti, 2014). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas hasil cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 atau dengan kata lain alpha nilainya lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa item-item tersebut reliable Ghozali (2013).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara :

1. Nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusinya adalah tidak normal.
2. Nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusinya adalah normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozal (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara variabel independen adalah sama dengan nol. Untuk mengetahui apakah ada gejala multikolinieritas bisa dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Ghozali (2018)

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya adalah Ghozali (2018) :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi. Apabila ada dua variabel berkorelasi maka yang satu dapat mempengaruhi atau tidak terhadap variabel yang lain. Menurut Sujarweni (2019) teknik analisis regresi linier berganda dengan perhitungan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y =Kesiapan Kerja

X₁ =Efikasi Diri

X₂ =Motivasi Kerja

B₁, b₂ =Koefisien Regresi

e =Kesalahan Pengganggu (*error*) sebesar 5%

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji determinasi (R²) sebagai berikut :

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen, Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ dengan t_{tabel} Ghozali (2018). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria penguji yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Ghozali (2018). Berikut pengambilan keputusan menggunakan uji F:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018).

Menurut Ghozali (2018), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan ini *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai R^2 negatif, maka nilai *adjusted* dianggap bernilai 0 Ghozali (2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Aditama, R. A. (2020). *pengantar manajemen* (meiga lettucia (ed.); 1st ed.). AE publishing.
- Ahmad, S. A., & Mukhaiyar, R. (2020). The Relationship Between Motivation and Student Work Readiness At SMKN 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(April), 122–127.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/24174>
- Ambarwati, N., & Rusdarti. (2020). pengaruh praktis kerja industri (prakerin), motivasi kerja dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa. *Pengaruh Praktis Kerja Industri (Prakerin), Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa*, 13.
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). *Readiness Peran Efikasi Diri , Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*. 4(6), 7844–7856.
- Bahri, S., & Nisa, Y. chairatun. (n.d.). *pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. 18, 2017.
- Datadiwa, D., & Widodo, J. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri 1 Warureja Tahun 2014. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 31–37.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364–372.
<http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Dewi, yolanda puspita, & Mugiarto, H. (2020). *hubungan antara konsep diri dengan efikasi diri dalam memecahkan masalah melalui konseling individual di smk semarang*. 6.
- Diah Baiti, R., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 5(2), 128–141.
- Djaali. (2020). *metode penelitian kuantitatif* (bunga sari Fatmawati (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Eliyani, C. (2018). Peran Efikasi Diri Sebagai Variable Moderating Dari Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal*

Mandiri, 2(1), 23–41. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.30>

- Hafidzoh, I. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Psikologi Islam Dalam Menyusun Skripsi Di Iain Kediri. *Skripsi, IAIN Kediri*, 15, 1.
- Handoko. (2016). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. 3(2), 1–15.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *manajemen sumber daya manusia* (M. R. Naim (ed.); 2021st ed.). CV. Mitra Cendeki Media.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Ihsan, M. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa Smk Negeri 1 Sinjai Analysis*. July, 1–23. <https://doi.org/10.36232/pendidikan.v6i2.156>
- Irmayanti, Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). *PENGARUH KEAKTIFAN MAHASISWA DALAM BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN SOFT SKILL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2018). *Konsep Manajemen*.
- Kim, H., & Ra, Y. A. (2022). Effect of Academic Self-Efficacy and Career Decision Level on Career Preparation Behavior of South Korean College Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013705>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Liyasari, N. (2019). Pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan administrasi perkantoran smk negeri 1 Purwodadi tahun 2018/2019. *Skripsi*, 1(1), 1–262. <https://lib.unnes.ac.id/29614/1/7101413025.pdf>
- Maila Ervian, N., & Susatyo, Y. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kesiapan Kerja Ditinjau Dari Pengalaman Kerja Mahasiswa Suku Jawa

- Univeristas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 10–27.
- Mamduh, H. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*, 1(1), 7. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Maulida, W. N., & Nurkhin, A. (2017). Pengaruh Personal Attitude dan Lingkungan Sosial Terhadap Intensi Berwirausaha Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 501–516. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Muhajir, A., & Hendri, M. I. (2022). Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis*, 6(18), 193–204. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/21-1.pdf>
- Nengseh, R. R., & Kurniawan, R. Y. (2021). Efikasi Diri Sebagai Mediasi Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 156. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v9i2.5157>
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85–96. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/210>
- Nurjanah, S., & Sukirno. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Pengalaman Prakerin Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 7(7), 1–15. <https://www.bps.go.id>
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran Kematangan Karir dalam Me-mediasi Kompetensi Kejuruan dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485–500. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31496>
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 52–60.
- Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1), 12–18. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v1i1.81>
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational

- Activities. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, 655(Icoebs), 273–279.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46.
<https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Ruky, A. s. (2022). *Manajemen Kinerja SDM untuk Era Revolusi Industri 4.0*.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*, 11(21), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samsuni. (2017). manajemen personalia dan sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
<http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Saputri, selvia noviantika eka. (2020). *pengaruh self efficacy dengan kesiapan kerja pada sarjana fresg graduet*. 106.
- Sari, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 279–283.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i2.4375>
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). PENGARUH SELF ESTEEM dan SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. FINNET INDONESIA. *Proceedings of Management*, 1(1), 91–99.
- Setiawan, I., Sulistiyowati, L., & Hasanah, K. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan bpr tunas artha jaya abadi cabang mejayan. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I)*, 11227–11242.
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127.
<https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55179>
- Statistical Yearbook of Indonesia 2020. (2020). Catalog : 1101001. *Statistik Indonesia 2020*, 1101001, 790.
<https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Sufirmansyah. (2015). *Pengaruh efikasi diri terhadap prestasi belajar mahasiswa pascasarjana prodi pai kediri dengan motivasi sebagai variabel intervening*.

- sugiyono. (2022). *metode penelitian kuantitatif* (setiyawami (ed.); 3rd ed.). CV alfabeta.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. 97.
- Supriyanto, W., & Iswandiri, R. (2017). Kecenderungan Sivitas Akademika Dalam Memilih Sumber Referensi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79–86.
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Susanto, H., Fauzi, H. M., & Badriyah, A. (2022). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kantor Desa Gelung Kabupaten Situbondo. *Acton*, 18(2), 1. <https://doi.org/10.36841/acton.v18i2.2635>
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Tiyani. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan sosial terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai BPK RI. *Skripsi*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/52140>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313–1318. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28820>
- Wulandari, A. K., & Dian, S. (2017). Pengaruh praktik kerja lapangan, bimbingan karir, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Karanganyar di Kabupaten Kebumen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 131–139.

Yuanita, A. (2023). *pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada diskominfo kabupaten bintang*. 13.

CURRICULUM VITAE



Nama : Shakira Qodima Destanis

Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 04 Desember 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 0813 7438 6117

Email : shakiraqodima04@gmail.com

Alamat : Jl. Beringin gg beringin 1 No. 34

Nama Orang Tua :

a. Ayah : Muknis (Alm)

b. Ibu : Novita Yanti

Riwayat Pendidikan :

a. SD : SD Negeri 002 Tanjungpinang Kota

b. SMP : MTS Negeri Tanjungpinang

c. SMA : SMA Negeri 4 Tanjungpinang