

**PENGARUH EFIKASI DIRI, *SOFT SKILL*, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA *FRESH GRADUATE*
UNIVERSITAS LAMPUNG
(Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023)**

(Skripsi)

Oleh

**IFTIKA ISTI FARA
NPM 2016051005**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI, *SOFT SKILL*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA *FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS LAMPUNG

(Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023)

Oleh

IFTIKA ISTI FARA

Perguruan tinggi tidak selalu menjamin seseorang mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Meningkatnya jumlah pengangguran di kalangan lulusan universitas menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh efikasi diri, *soft skills*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara online. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Analisis deskriptif dan regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan uji R^2 dengan bantuan program SPSS 29.0. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$, *soft skill* memiliki pengaruh signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, sementara motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan sebesar $0,139 > 0,05$.

Kata kunci : Efikasi diri, *Soft Skill*, Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, SOFT SKILLS, AND WORK MOTIVATION ON JOB READINESS AMONG FRESH GRADUATES OF UNIVERSITAS LAMPUNG

(Study on Graduates of Lampung University Year 2023)

By

IFTIKA ISTI FARA

College graduates do not always guarantee getting the desired job. The increasing number of unemployed university graduates is a problem that needs attention. This study aims to identify the influence of self-efficacy, soft skills, and work motivation on the job readiness of fresh graduates. Data were collected through questionnaires distributed online. Sampling was done using probability sampling technique, with a sample size of 100 respondents. Descriptive analysis and multiple linear regression were used to analyze the data. Hypothesis testing was conducted using t-test, F-test, and R^2 test with the help of SPSS 29.0 program. Partial testing results show that self-efficacy has an influence with a significant value of $0.007 < 0.05$, soft skills have a significant influence of $0.00 < 0.05$, while work motivation does not have a significant influence of $0.139 > 0.05$.

Keywords: Self-efficacy, Soft Skills, Work Motivation, Job Readiness

**PENGARUH EFIKASI DIRI, *SOFT SKILL*, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA *FRESH GRADUATE*
UNIVERSITAS LAMPUNG
(Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023)**

Oleh

Iftika Isti Fara

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi : **Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Fresh Graduate Universitas Lampung (Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023).**

Nama Mahasiswa : **Iftika Isti Fara**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2016051005**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

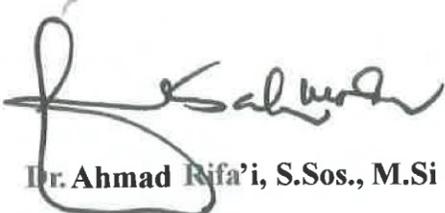

Dr. Maulana Agung P, S.Sos., M.A.B

NIP. 197507202003121003


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si

NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

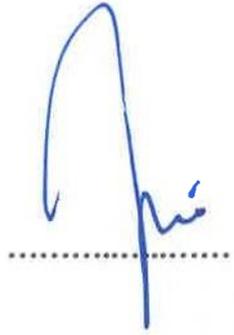

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si

NIP. 1975020420000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

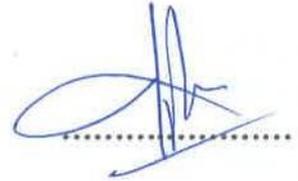
Ketua : **Dr. Maulana Agung P, S.Sos., M.A.B**



Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia , S.A.B., M.Si**



Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **10 Juli 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 16 Juli 2024
Yang membuat pernyataan,



Iftika Isti Fara
NPM. 2016051005

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Iftika Isti Fara yang dilahirkan di Desa Kotabaru, Kec. Padangratu, Kab. Lampung Tengah pada 31 Januari 2001. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis telah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 02 Kotabaru pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP YP IPPI Cakung, Jakarta Timur pada tahun 2016.

Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 01 Liwa, Lampung Barat pada tahun 2020. Penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Unniversitas Lampung melalui jalur SNMPTN.

Selama menjadi mahasiswi, penulis aktif bergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis sebagai anggota bidang Kestari 2020/2021, penulis juga ikut tergabung dalam organisasi Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung sebagai anggota pada periode 2020/2021, serta organisasi Ikatan Mahasiswa Lampung Barat (IKAM LAMBAR) sebagai pengurus di bidang Kominfo pada tahun 2023. Penulis melaksanakan pengabdian masyarakat melalui kegiatan KKN (Kuliah Kerja Nyata) selama 40 hari di pekon Pемancar, Kec. Pesisir Utara, Kab. Pesisir Barat. Kemudian pada Februari – Agustus 2023 penulis melaksanakan magang di PT. PemukaSakti Manis Indah (PSMI) Lampung.

MOTTO

“...Dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepadamu ya Tuhanku”.

(Q.S Maryam (19), ayat 4)

“Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang”

(William J. Siegel)

“Allah tidak akan membawa kita sejauh ini hanya untuk gagal”

(Iftika Isti Fara)

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah Nya sehingga kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tua yang saya sayangi

Bapak Ngajiran dan Bu Warkiyem yang telah membesarkan dan membimbingku secara tegas.

Kepada Saudara Kandung ku

Kakakku, Vigi Budi Yantoro yang telah memberikan dorongan secara mental dan materil.

Adikku, Aditya Riko Ferdinan yang telah memberikan dorongan dan juga doa untukku.

Kepada teman-teman seperjuanganku di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita.

Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Serta

Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung,

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil alaamiin,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **PENGARUH EFIKASI DIRI, *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA *FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS LAMPUNG (Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023)** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa do'a dan dukungan dari kedua orang tua dan semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, dalam kesempatan ini sebuah kehormatan bagi peneliti untuk dapat menyampaikan ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan, motivasi maupun semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ucapan teristimewa kepada Bapak dan Mama yang telah memberikan kasih sayang, cinta, doa, dan dukungan tanpa batas. Terima kasih atas nasihat, bimbingan, dan kerja keras kalian. Putri kecilmu kini telah dewasa dan menjadi lebih kuat berkat kalian. Terima kasih atas doa restu dan jerih payah yang mengantarku hingga ke jenjang sarjana.
2. Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Maulana Agung, S Sos., M.A.B, dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, dorongan, masukan, dan ruang gerak dalam penelitian kuantitatif. Terima kasih atas semua kebaikan selama proses bimbingan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur panjang, dan sehat selalu.

3. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang juga telah membimbing, mengarahkan dan memberikan banyak motivasi dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabarannya dalam memberikan nasihat dan saran di tengah padatnya kesibukan jadwal mengajar maupun kesibukan lainnya. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas jasa yang telah ibu berikan selama proses bimbingan skripsi.
4. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si, dosen penguji skripsi, yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan berharga, memacu ide-ide baru dalam penggalian data. Terima kasih atas waktu dan tenaga yang telah Bapak luangkan. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan atas kebaikan dan ilmu yang Bapak berikan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Suropto, S.Sos., M.A.B selaku dosen pembimbing akademik terima kasih karena sudah senantiasa mendukung, memberikan motivasi, saran dan arahan tentang kehidupan perkuliahan maupun di masa yang akan datang.
6. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si selaku wakil dekan Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A selaku wakil dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
10. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B selaku sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
11. Seluruh jajaran dosen FISIP Unila, terkhusus dosen jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang tidak hanya berjasa memberikan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan ilmu tentang kehidupan dan menjadi sosok teladan akhlak yang baik dalam berperilaku maupun bertutur kata.

12. Seluruh Staf Tata Usaha, pegawai FISIP dan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Unila, terkhusus Mas Bambang dan bu Ari yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan ke Akademikan baik urusan kuliah maupun urusan perskripsian.
13. Untuk kakek dan nenek: Bapak San-parno dan Ibu Rasti. Terima kasih atas segala pengorbanan kalian untuk menjadikan ku manusia yang sederhana dan segala nasihat, semangat serta selalu mendoakan cucu tersayangnyanya selama ini. Semoga sehat selalu dan di panjangkan umurnya sampai nanti aku menjadi orang sukses ya pung, ndung.
14. Untuk keluarga besar: Bibi Ucih, Bibi Ebek, Mang Kuswanto, Mang Darminto, Uwa Uking, Bapa Sukarno dan semuanya yang tidak bisa dituliskan satu persatu, terima kasih atas segala dukungan moril dan materil yang sudah kalian berikan semasa perkuliahan ini. Terima kasih sudah mau membantu dan memberikan semangat selama ini. Sehat-sehat selalu yaa.
15. Untuk keluarga besar Uwa Tarsinah (Enon). Terima kasih atas segala bantuan dan kasih sayang yang sudah diberikan selama ini sehingga bisa mengantarkan penulis sampai ke jenjang sarjana terima kasih telah menjadi sosok orang tua kedua bagi penulis. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian dan memberikan keberkahan rezeki karena telah banyak membantu penulis.
16. Untuk teteh-teteh dan kaka-kaka ku tersayang: Teh Yanti, Teh Nuni, Teh Ulwi, Teh Yuyu, Kak Budi, Kak Wawan, Aris, Seno, Amir dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala dukungan dan nasihat.
17. Untuk sahabat-sahabatku tersayang Rantika, Dela, Murni, Tria, Windi, Badriah, Mutiara, Lidya, Aulia, Fela, Sekar, Meta, Anisa Fahri dan Septi terima kasih sudah mau mendengarkan keluh kesah dan memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Untuk sahabat-sahabat perjuanganku di masa perkuliahan April, Desti, Sasa, Jesika, Hana, Sofia, Dytha, Anisa Fahri terima kasih sudah mau menemaniku di masa-masa sulit penyusunan skripsi ini dan sudah menguatkan ku di masa perkuliahan. Terima kasih sudah mau berjuang bersama.

19. Untuk sahabat kosan: Jeje, Latifah, Mba Anis, Mba Puspita terima kasih sudah berbagi keceriaan dan kebersamaan selama masa perkuliahan ini.
20. Untuk Yoga Prasetyo terima kasih telah menemani selama proses perkuliahan, memberikan semangat dan juga motivasi sehingga penulis sampai pada tahap ini. Semoga tetap bersama dan sukses menggapai cita-cita.
21. Untuk keluarga besar HMJ Ilmu Administrasi Bisnis Khususnya bidang Kestari. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Lampung Barat (IKAM LAMBAR) Periode 2023, Khususnya bidang Kominfo. Terima kasih untuk semua kenangan, pengalaman, dan cerita indah selama masa pengabdian di Organisasi tersebut.
22. Untuk teman-teman dari Jurusan Administrasi Bisnis 2020 terima kasih sudah menjadi teman baik, terima kasih mau berjuang bersama untuk memperoleh gelar S.A.B.
23. Untuk seluruh staff dan karyawan di PT. PemukaSakti ManisIndah (PSMI) Lampung. Terima kasih karena telah bersedia membantu penulis bertumbuh, memberikan motivasi, memberikan semangat dan terima kasih telah mengajarkan selama magang disana. Semoga hal-hal baik selalu menyertai perjalanan kalian semua.
24. Terima kasih untuk seluruh pihak yang hadir dalam hidup peneliti, yang telah memberikan sumbangsih yang besar baik pemahaman, pelajaran, maupun hikmah kehidupan yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah sempurna, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Juli 2024

Iftika Isti Fara

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR RUMUS	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Efikasi Diri	16
2.2.1 Pengertian Efikasi diri	16
2.2.2 Dimensi Efikasi Diri.....	17
2.2.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	18
2.3 <i>Soft skill</i>	19
2.3.1 Pengertian <i>Soft skill</i>	19
2.3.2 Urgensi <i>Soft skill</i>	20
2.3.3 Indikator <i>Soft skill</i>	21
2.4 Motivasi	22
2.4.1 Pengertian Motivasi	22
2.4.2 Motivasi dalam bekerja	22
2.4.3 Indikator Motivasi	25
2.5 Kesiapan Kerja	26
2.5.1 Pengertian kesiapan kerja	26
2.5.2 Indikator kesiapan kerja.....	28
2.5.3 Faktor-faktor kesiapan kerja.....	29
2.6 Penelitian Terdahulu.....	30
2.7 Kerangka Pemikiran	33
2.8 Hipotesis	36
III. METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	37
3.2.1 Populasi	37
3.2.2 Sampel	37

3.3	Sumber Data	39
3.3.1	Data Primer	39
3.3.2	Data Sekunder	39
3.4	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	39
3.4.1	Definisi Konseptual	39
3.4.2	Definisi Operasional	40
3.5	Skala Pengukuran	44
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	44
3.6.1	Uji Validitas.....	44
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.7	Teknik Analisis Data	48
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	48
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	49
3.8	Uji Regresi Linier Berganda.....	50
3.9	Uji Hipotesis	51
3.10	Koefisien Determinasi (R^2)	52
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1	Gambaran umum	53
4.2	Visi, Misi dan Tujuan Universitas Lampung	56
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	57
4.3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lulusan.....	58
4.3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas	58
4.3.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	59
4.4	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.5	Uji Asumsi Klasik	73
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	74
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	76
4.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	77
4.7	Uji Hipotesis	77
4.8	Hasil Koefisien Determinasi.....	81
4.9	Pembahasan	82
4.9.1	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	82
4.9.2	Pengaruh <i>Soft skill</i> terhadap Kesiapan Kerja.....	84
4.9.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	86
4.9.4	Pengaruh Efikasi diri, <i>Soft skill</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	88
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran.....	91
	DAFTAR PUSTAKA	93
	LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	41
Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Angket.....	44
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas	48
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jurusan	60
Tabel 4. 2 Interpretasi Skala Penilaian Responden	62
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri.....	63
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Soft Skill</i>	65
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja.....	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov Test.....	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikoinearitas.....	76
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Tingkat pengguran terbuka berdasarkan pendidikan.....	2
Gambar 1. 2 Jumlah Pengangguran di Indonesia.....	3
Gambar 1. 3 Jumlah pengangguran di Provinsi Lampung.....	4
Gambar 1. 4 Status Lulusan mahasiswa Universitas Lampung Tahun 2023	5
Gambar 1. 5 Jumlah lulusan mahasiswa Universitas Lampung tahun 2023.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4. 1 Universitas Lampung	53
Gambar 4. 2 Fakultas di Universitas Lampung.....	55
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lulusan	58
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas.....	58
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteskedastisitas.....	76

DAFTAR RUMUS

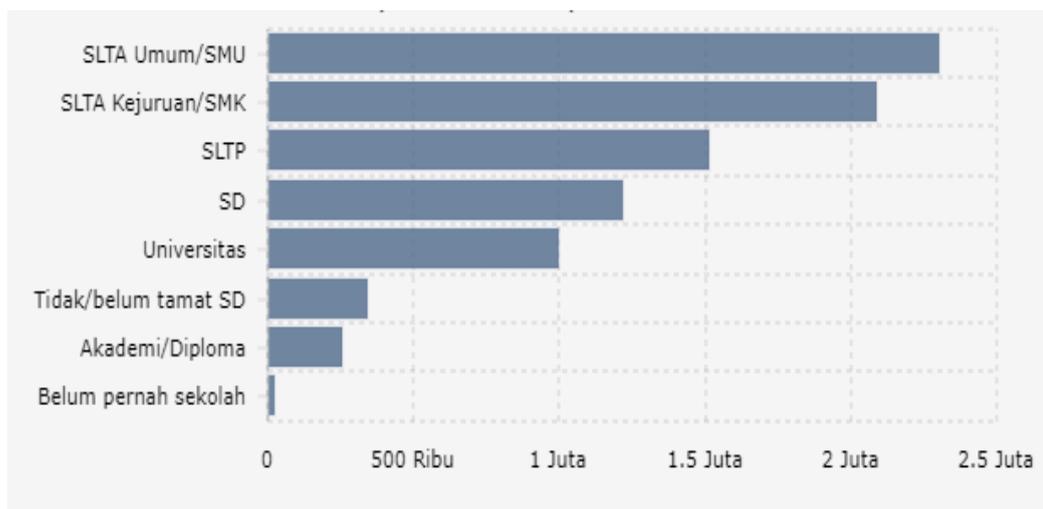
Rumus 3. 1 Slovin	38
Rumus 3. 2 Uji Validitas	45
Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas	47
Rumus 3. 4 Uji Regresi Linier Berganda	50
Rumus 3. 5 Uji Parsial (Uji t).....	51
Rumus 3. 6 Uji Simultan (Uji f).....	52

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan yang berkualitas dengan pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi serta akhlak yang mulia dan siap untuk memasuki dunia kerja (Brilian, 2022). Mahasiswa berada pada fase usia yang tidak hanya dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pengetahuannya, tetapi juga keterampilan dan kualitas pribadi sebagai bekal untuk hidup mandiri. Keterampilan teknis yang baik diperlukan agar mahasiswa dapat berkembang di lingkungan kerja, mahasiswa juga akan dikenalkan dengan berbagai teori yang relevan dengan materinya. Teori-teori dan contoh-contoh ini akan ditemukan dalam jurusan yang mereka ambil (Latif *et al.*, 2017). Kemampuan mahasiswa dapat digambarkan dalam tiga hal yaitu akademik, sosial, dan moral. IPK yang tinggi, hubungan interpersonal yang kuat, dan pemikiran kreatif dapat memudahkan mahasiswa untuk sukses ketika saatnya tiba (Priyatno dalam Merida *et al.*, 2021).

Di era globalisasi, memiliki gelar sarjana tidak menjamin seseorang akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Persaingan yang ketat dan tuntutan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan merupakan fenomena yang tidak bisa dihindari. Oleh karena itu, tak heran jika belakangan ini, sulitnya mendapatkan pekerjaan dan meningkatnya jumlah pengangguran menjadi topik hangat yang kerap diberitakan media, baik di surat kabar cetak maupun elektronik (Latif *et al.*, 2017). Menurut Isnaini dan Rini dalam Brilian (2022), lulusan sarjana dari perguruan tinggi menjadi salah satu penyebab pengangguran dengan pendidikan terdidik di Indonesia, terutama kualifikasi akademik lulusan universitas.



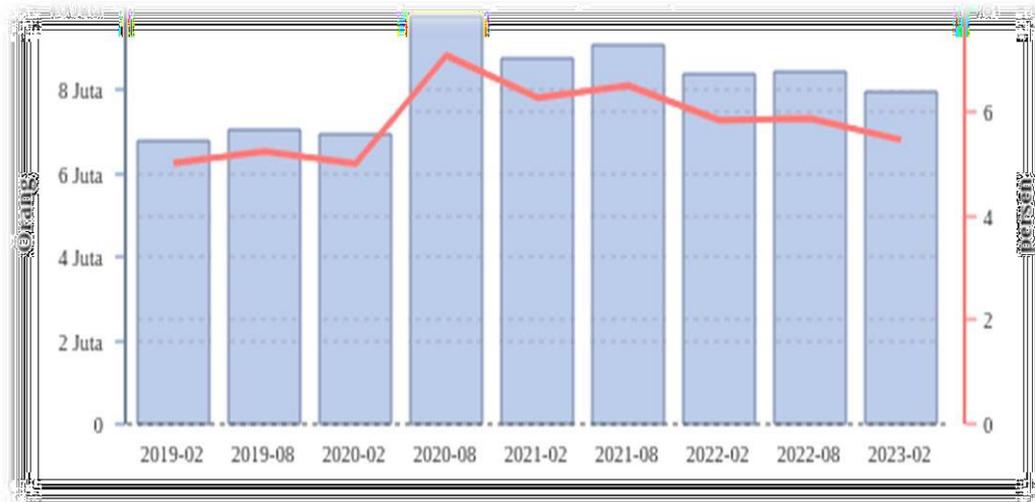
Gambar 1. 1 Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan

Sumber : *katadata.co.id* (2021)

Berdasarkan gambar 1.1 tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik 2021 yang di publikasikan oleh *katadata.co.id*, setidaknya ada 999.543 orang pengangguran yang merupakan lulusan universitas. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah masih banyak lulusan perguruan tinggi dinilai masih belum siap dan belum memiliki pengalaman kerja. Hal ini diperburuk lagi dengan tidak adanya kesepahaman antara lembaga pendidikan dan dunia kerja. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan mempunyai dimensi yang beragam, cakupan yang luas dan sangat kompleks (Mamentu *et al*, 2023). Permasalahan lapangan pekerjaan tidak hanya terletak pada lapangan pekerjaan. Tetapi juga terletak pada ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki untuk menembus lapangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan lowongan pekerjaan yang tersedia menjadi kendala utama bagi sarjana untuk mendapatkan pekerjaan. Di sisi lain juga pada era saat ini masih banyak dijumpai pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (Jayanti & Brier, 2020).

Rahmadani *et al*, (2022), mengatakan bahwa pendidikan yang berkualitas mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam setiap lini kehidupan sehingga mampu bersaing pada tingkat nasional maupun tingkat internasional dalam ilmu pengetahuan dan inovasi teknologi. Akan tetapi ada beberapa hal yang

masih menjadi tantangan besar bagi pendidikan Indonesia, terutama perihal rendahnya mutu, pemerataan, efisiensi, dan efektivitas pendidikan. Tingginya jumlah angka pengangguran yang terjadi pada beberapa tahun belakangan merupakan bentuk implikasi dari kondisi yang terjadi di Indonesia.



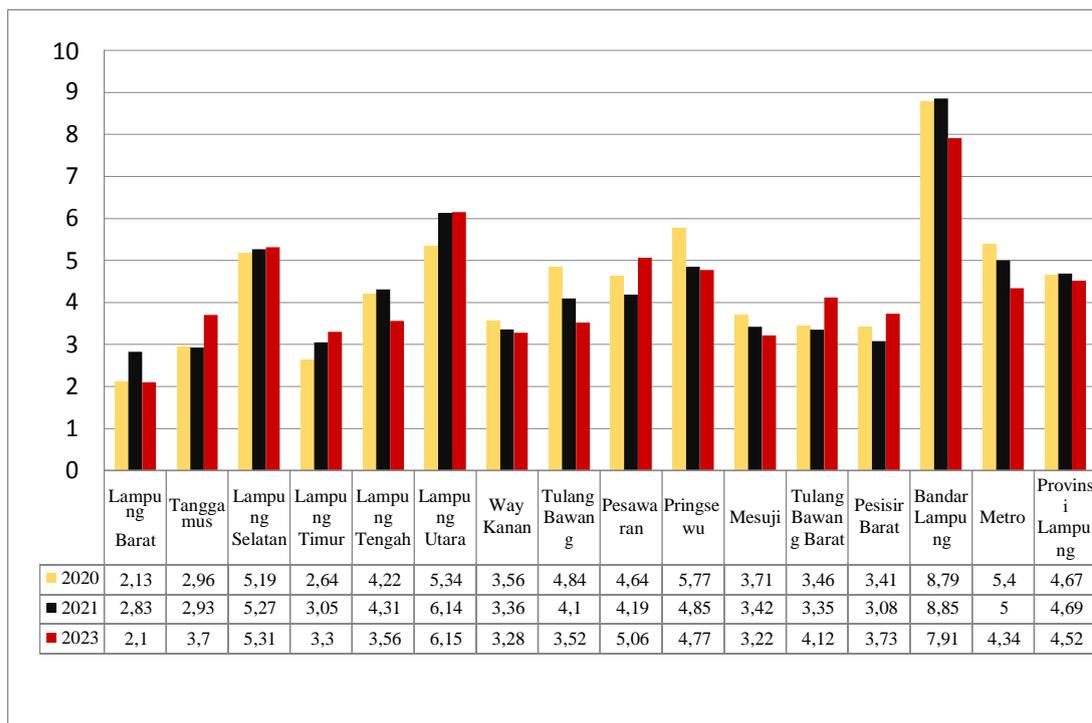
Gambar 1. 2 Jumlah Pengangguran di Indonesia

Sumber : BPS (2023)

Berdasarkan gambar 1.2 diketahui jumlah pengangguran di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), mengungkapkan bahwa tingkat pengangguran terbuka

tertinggi yaitu pada bulan Agustus 2020 sebanyak 8 juta orang. Kondisi ini disebabkan oleh banyaknya perusahaan yang mem-PHK karyawannya karena pandemi covid-19. Pada tahun-tahun berikutnya jumlah pengangguran mengalami penurunan. Kendati angka pengangguran pada Februari 2023 berkurang, jumlahnya masih lebih tinggi pada saat sebelum pandemi. Jika dibandingkan dengan posisi Februari 2019, jumlah pengangguran pada awal tahun ini bertambah sekitar 1,2 juta orang.

Dari sekian banyaknya provinsi di Indonesia salah satu provinsi yang menyumbang jumlah pengangguran adalah provinsi Lampung. Hal ini didukung oleh data berikut:

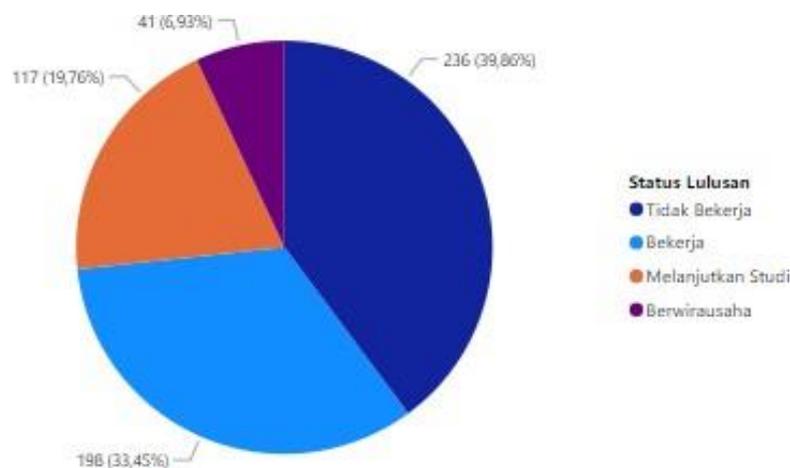


Gambar 1.3 Jumlah Pengangguran di Provinsi Lampung

Sumber : BPS Provinsi Lampung (2023)

Berdasarkan gambar 1.3 diketahui bahwa, tingkat pengangguran di Provinsi Lampung mengalami perbedaan yang signifikan di antara berbagai wilayah selama periode 2020 hingga 2022. Beberapa daerah seperti Lampung Barat, Lampung Timur, dan Tulang Bawang mengalami penurunan tingkat pengangguran, hal ini karena keberhasilan upaya pembangunan ekonomi. Di sisi lain, daerah-daerah seperti Lampung Selatan, Lampung Utara, dan Pesawaran mengalami peningkatan tingkat pengangguran, yang dapat mencerminkan tantangan ekonomi atau perubahan dalam sektor pekerjaan lokal. Bandar Lampung, sebagai pusat perkotaan utama, memiliki tingkat pengangguran yang relatif tinggi, sementara wilayah-wilayah dengan karakteristik desa seperti Tulang Bawang Barat dan Way Kanan menunjukkan tingkat pengangguran yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa daerah mengalami penurunan pengangguran, Karena berhasil menerapkan program pembangunan ekonomi. Namun, ada juga wilayah-wilayah yang mengalami peningkatan pengangguran, kemungkinan terjadi akibat tantangan ekonomi atau perubahan dalam jenis pekerjaan yang tersedia.

Adapun berikut ini disajikan data mengenai status lulusan universitas ternama yang ada di Provinsi Lampung, yaitu Universitas Lampung.

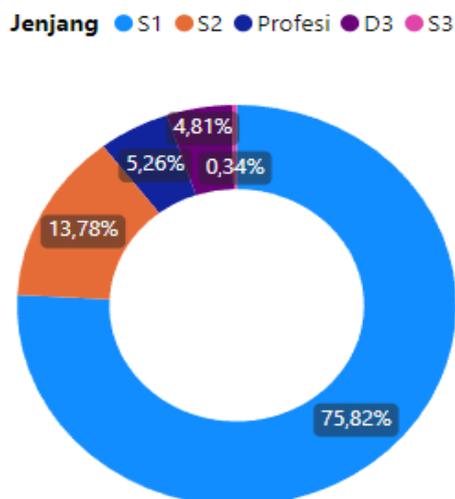


Gambar 1. 4 Status Lulusan mahasiswa Universitas Lampung 2023

Sumber : Data tracer study (2023)

Diketahui bahwa Universitas Lampung sebagai salah satu perguruan tinggi di Indonesia juga ikut penyumbang angka pengangguran lulusan sarjana. Berdasarkan hasil *tracer Study* status lulusan mahasiswa Universitas Lampung tahun 2023 jumlah lulusan yang tidak bekerja yaitu sebanyak 39,86%. Hal ini didasarkan pada masih banyak mahasiswa yang menunggu mendapatkan pekerjaan atau menunggu panggilan pekerjaan. Peningkatan atau penurunan angka pengangguran mahasiswa dapat memberikan pandangan yang berharga tentang kesiapan lulusan dalam menghadapi pasar tenaga kerja. Analisis terhadap data ini dapat membantu universitas dalam meningkatkan kurikulum atau program dukungan karir guna meningkatkan peluang pekerjaan bagi lulusan.

Pada data *tracer study* Universitas Lampung belum sepenuhnya menggambarkan populasi dari lulusan baru Universitas Lampung, dikarenakan masih banyak lulusan baru yang tidak mengisi *tracer study* yang sudah diberikan sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Maka lulusan sarjana Universitas Lampung bisa dikatakan masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan.



Gambar 1.5 Jumlah lulusan mahasiswa Universitas Lampung tahun 2023
 Sumber : Data tracer study (2023)

Gambar 1.5 adalah jumlah lulusan mahasiswa atau *fresh graduate* Universitas Lampung tahun 2023 yaitu sebanyak 2911 mahasiswa S1, S2, profesi, D3 dan S3. *Fresh graduate* adalah mahasiswa yang telah mempunyai gelar sarjana gelar dalam waktu sekitar satu tahun setelah kelulusan. Karena, tergolong lulusan baru dan minim pengalaman kerja yang masih banyak perusahaan menganggap lulusan baru belum siap menghadapi dunia kerja. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Wibowo & Suroso dalam Wijikapindho dan Hadi (2021), terhadap banyak perusahaan yang menolak lulusan perguruan tinggi, karena perusahaan selalu beranggapan bahwa keterampilan atau kompetensi yang dimiliki masih kurang memadai dalam dunia kerja. Hal ini menunjukkan masih banyak *fresh graduate* belum siap bekerja.

Permasalahan yang sering muncul dalam dunia pekerjaan adalah tantangan yang dihadapi oleh para *fresh graduate* yang belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja. Banyak dari mereka menghadapi kesulitan dalam mengintegrasikan pengetahuan akademis mereka ke dalam keahlian praktis yang diperlukan di lapangan. Pemahaman akan gap antara kualifikasi akademis dan keterampilan praktis dapat menjadi landasan untuk mengembangkan program pendukung yang dapat membantu *fresh graduate* dalam menghadapi tantangan awal dalam karir profesional mereka. Perusahaan akan merekrut pekerja yang berkualitas dan siap bekerja. Pengertian tenaga kerja yang berkualitas adalah tenaga kerja yang

mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan sejalan dengan berbagai perkembangan teknologi dan perkembangan pasar dunia kerja yang terus berkembang (Yelvita, 2022).

Dengan memeriksa distribusi lulusan dalam berbagai bidang pekerjaan, dapat mengidentifikasi sejauh mana keberagaman latar belakang akademis mencerminkan kebutuhan pasar kerja. Dengan ini, perusahaan membawa hal-hal positif kepada lulusan yang siap kerja, karena dianggap sebagai individu yang siap kerja kemampuan individu untuk maju dalam karirnya Caballero et Walker, dalam Jayanti & Brier (2020). Kartono dalam Agustin (2018), menyebutkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kecerdasan
2. Bakat
3. Keterampilan
4. Motivasi
5. Minat
6. Kebutuhan Psikologis
7. Cita-Cita
8. Kepribadian.

Dari beberapa faktor di atas, salah satu hal yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang adalah kepribadian. Menurut Rahmatullah (2022), bagian penting dari kepribadian seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungan dunia kerja yaitu efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk membentuk perilaku dalam situasi tertentu Bandura dalam Jatmiko (2019). Pamungkas dalam Mamentu *et al* (2023), menyatakan aspek lain yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skill*. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang cakap dalam kemampuan akademik saja (*hard skill*), tetapi juga sangat memperhatikan nilai-nilai kecakapan lainnya diantaranya nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, rasa percaya diri, etika, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skill*). Memiliki kemampuan *hard skill* yang tinggi tetapi tidak disertai dengan *soft skill* yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan kurang maksimal.

Kesiapan kerja pada *fresh graduate* juga perlu memperhatikan motivasi kerja. Motivasi kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri individu. Keinginan dan minat ini yang dimanfaatkan untuk memotivasi *fresh graduate* dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Motivasi kerja yaitu dorongan yang tumbuh dalam diri sendiri maupun desakan dari luar diri sendiri dalam mempersiapkan dunia kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja lulusan yang siap bekerja, *fresh graduate* Universitas Lampung harus memperhatikan kualitas dirinya.

Penelitian terdahulu milik Coetzee dan Oosthuizen dalam Jayanti & Brier (2020), menunjukkan bahwa kesiapan kerja erat kaitannya dengan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam mencari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam membimbing seseorang mengenali kemampuan dan kelemahannya agar dapat bertahan di lingkungan kerja. Menurut Ran *et al* (2022), menumbuhkan efikasi diri dalam karier dan kesiapan kerja sejak awal merupakan hal penting dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia berbakat yang berkelanjutan. Semakin sadar seseorang akan kemampuannya, semakin tinggi peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan. Namun jika mempunyai sikap negatif, akan selalu cenderung pesimis (Jayanti & Brier, 2020).

Adapun hasil penelitian yang dilakukan Jatmiko (2019), pada mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja, adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri dengan motivasi belajar. Didukung dengan hasil penelitian dari Mamentu *et al* (2023), pada *fresh graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado bahwa secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja. *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, *soft skill*, dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap individu dalam memahami kondisi kelebihan dan kekurangan individu sehingga individu tersebut mampu menghadapi segala sesuatu hambatan serta tantangan dalam dunia kerja.

Menurut Jayanti & Brier (2020), efikasi diri sangat penting bagi *fresh graduate* karena dengan efikasi diri yang tinggi individu akan memahami seberapa besar kapasitas manajemen yang dimilikinya, memahami situasi dengan jelas, serta memiliki kemampuan merencanakan dan mengambil sikap. Penelitian ini dilakukan untuk mencari informasi mengenai kesiapan kerja pada *fresh graduate*. Di mana pada saat ini *fresh graduate* cenderung merasa kurang percaya diri dalam mempersiapkan, merencanakan, dan mengambil keputusan di masa depan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa masih banyak *fresh graduate* yang belum siap menghadapi dunia kerja. Mereka umumnya masih ragu akan kemampuannya memasuki dunia kerja dan merasa bingung dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Berdasarkan dari penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Efikasi Diri, *Soft Skill*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Sarjana *Fresh Graduate* Universitas Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung?
4. Apakah efikasi diri, *soft skill*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.
2. Mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, *soft skill*, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain sebagai berikut

1. Manfaat Teoretis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam sumber daya manusia dan organisasi. Selain itu dapat memberikan sumbangan teoritis hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa, khususnya bagi mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di perguruan tinggi. Sehingga dengan hasil penelitian ini, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan kepercayaan diri mereka untuk menghadapi dunia kerja. Tujuannya adalah agar mereka lebih mampu mengoptimalkan kemampuan pribadinya dalam mempersiapkan diri serta meminimalisir kecemasan ketika akan menghadapi dunia kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Nurdin (2017), manajemen tidak hanya merupakan suatu ilmu, tetapi juga seni yang melibatkan proses pengaturan yang efektif dan efisien terhadap pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan ilmiah dalam manajemen melibatkan pemahaman konsep-konsep dasar, metodologi, dan teori-teori yang dapat diterapkan untuk memahami dinamika organisasi. Sementara itu, aspek seni dalam manajemen melibatkan kebijaksanaan dan kreativitas dalam mengambil keputusan serta kemampuan memimpin dan memotivasi tim.

Stoner dalam H Kara (2014), berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap usaha yang dilakukan oleh anggota organisasi. Lebih lanjut, Stoner menekankan pentingnya pemanfaatan semua sumber daya yang tersedia pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, manajemen menjadi kunci untuk menyelaraskan dan mengoptimalkan kontribusi setiap unsur dalam organisasi guna mencapai kesuksesan.

Dengan merangkum pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen bukan hanya sekadar ilmu yang mengandalkan pengetahuan dan pemahaman konsep, tetapi juga seni yang membutuhkan kebijaksanaan, kreativitas, dan kemampuan kepemimpinan. Bersama-sama, kedua aspek ini menjadi landasan bagi suksesnya suatu organisasi dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengertian ini mencakup kebijakan dan praktik-praktik yang diperlukan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam merekrut, memilih, melatih, memberikan penghargaan, serta mengevaluasi kinerja individu di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya melibatkan aspek-aspek teknis yang terkait dengan penempatan dan pengelolaan personel, tetapi juga mencakup strategi dan kebijakan yang bersifat humanistik, termasuk pengembangan keterampilan dan potensi karyawan serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas.

Menurut Mangkunegara dalam Sivanissa & Azizah (2022), manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, hingga pengawasan yang ditujukan untuk mengelola aspek pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja, dengan tujuan mencapai target organisasi. Sementara itu, perspektif sumber daya manusia menurut Dessler dalam Sivanissa & Azizah (2022), mengacu pada rangkaian proses yang melibatkan perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Aspek-aspek ini tidak hanya mencakup hubungan kerja, tetapi juga memperhatikan kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan dalam konteks hubungan kerja.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan sekadar tentang administrasi sumber daya manusia, melainkan juga melibatkan aspek pengembangan dan pemberdayaan individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara holistik. Hal ini mencakup berbagai inisiatif seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal, merasa dihargai, dan termotivasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021), menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan adalah proses yang sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Hal ini merupakan bagian yang integral dari perencanaan dan anggaran perusahaan, karena pembiayaan dan perkiraan SDM akan berpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana jangka panjang perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Dengan adanya pengorganisasian akan memberikan struktur organisasi yang jelas dengan pembagian yang jelas pula dan *Standart Operational Procedur* (SOP) yang diterapkan dengan benar.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau atasan dalam memberikan suatu tanggung jawab, dengan pelaksanaan pengarahan ini diharapkan pekerjaan yang dilakukan bisa cepat selesai dengan kerjasama yang baik antar pekerja di segala tingkatan. Hal ini tidak hanya mendukung pencapaian target perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya memberikan manfaat positif bagi masyarakat luas.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian (*Controlling*) ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan *Standart Operational Procedur* (SOP) yang diterapkan serta aturan-aturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, kegiatan ini dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai untuk disesuaikan dengan kompensasi (gaji) yang akan diberikan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan ini didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dalam kegiatan ini pegawai akan diberikan deskripsi pekerjaan (*job description*) tentang pekerjaan yang akan dikerjakan, di mana deskripsi pekerjaan (*job description*) menjelaskan tentang perincian tugas dan tanggungjawab serta dalam kondisi mana pekerjaan tersebut dilakukan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Hal ini dilakukan untuk menambah kreatifitas, inovasi, pengalaman, serta ilmu baru yang akan diterapkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Selain pelatihan juga bisa dengan kegiatan *workshop*, *upgrading* dan juga *gaming* untuk meningkatkan keahlian dari para pegawai.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya mempekerjakan staff merupakan hal terbesar dalam neraca

pembayaran, meskipun sebenarnya memiliki arti yang lebih. Semua unsur imbalan, dan ini merupakan meliputi upah nonfinansial juga upah finansial merupakan bagian dari kontrak manajemen dengan pegawainya. Pegawai setuju untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sebagai balasan sejumlah uang. Kompensasi menurut pengertian yang lebih luas dapat meliputi unsur-unsur yang lain seperti, prospek adanya promosi, kesempatan mendapat pelatihan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan sebagainya. Penekanan diberikan pada strategi, sistem dan proses yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian (*Integration*) adalah hubungan kolektif antara manajemen dengan sejumlah staff, yang pembahasannya merujuk pada cara yang diatur secara formal untuk melaksanakan diskusi bersama antara dua pihak, yaitu serikat pekerja atau asosiasi staff dengan manajemen mereka, hubungan informal yang merupakan bagian dari proses dan mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk menyampaikannya kepada sekelompok pegawai.

9. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan diterapkan dengan meningkatkan kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan juga merupakan faktor yang akan menentukan keberhasilan individu maupun perusahaan, sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diketahui betapa pentingnya manajemen ini dilakukan bagi perusahaan maupun instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga, dalam tugas akhir ini juga akan menjelaskan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja. Dengan memahami dan mengelola variabel-variabel tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

2.2 Efikasi Diri

2.2.1 Pengertian Efikasi diri

Pengertian efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam *Psychological Review* nomor 84 tahun 1986, Bandura menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan atau kepercayaan seseorang akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu yang berasal dari pola pikir, afektif, dan dorongan dari diri individu untuk menggambarkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Keyakinan seseorang dapat mempengaruhi tindakannya itu tergantung pada mereka, seberapa besar usaha yang mereka lakukan mendapatkan apa yang mereka inginkan dan berapa lama mereka akan bertahan menghadapi hambatan atau kegagalan dalam penentuan dan membuat pilihan di masa depan (Ratuela *et al.*, 2022).

Sementara itu Norwich dalam Merida *et al* (2021), mengatakan bahwa efikasi diri adalah identifikasi rasa percaya diri sebagai faktor kunci dalam interaksi antara individu dengan lingkungan. Faktor kognitif ini sendiri akan memotivasi individu untuk memberikan yang terbaik, apalagi jika telah menetapkan tujuan yang jelas untuk dicapai. Wijikapindho & Hadi (2021), berpendapat bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan.

Dacre Pool, L., & Sewell, P dalam Latif *et al* (2017), mendefinisikan "*self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations. Efficacy beliefs influence how people think, feel, motivate them selves, and act*". Maksud dari pernyataan ini adalah efikasi diri mengacu pada keyakinan terhadap kemampuan mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk menangani situasi tertentu. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri, dan bertindak. Efikasi diri tidak berhubungan dengan keterampilan yang dimiliki tetapi dengan keyakinan pribadi tentang apa yang dapat dilakukan dalam situasi masa depan dengan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa pengertian efikasi diri di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mempunyai kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan dalam situasi yang sulit meskipun mengancam. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih gigih dalam menghadapi rintangan, memiliki motivasi yang kuat, dan mencapai pencapaian yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengembangan efikasi diri menjadi aspek esensial dalam membangun fondasi kepercayaan diri dan kesejahteraan pribadi.

2.2.2 Dimensi Efikasi Diri

Dimensi efikasi diri menurut Bandura dalam Brilian (2022), terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

a. Dimensi tingkat (Level)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi dan individu menunjukkan pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Pada umumnya individu akan cenderung mencoba hal yang dirasa mampu untuk dilakukan dan akan menghindari hal yang dirasa sulit atau diluar dari kemampuan individu tersebut.

b. Dimensi kekuatan (Strenght)

Dimensi ini berkaitan dengan kuat akan keyakinan individu terhadap kemampuan. Keyakinan yang lemah dimiliki individu akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sedangkan keyakinan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan dengan usaha meskipun terkadang menghadapi hambatan.

c. Dimensi generalisasi (Generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Kepercayaan diri dalam konteks ini dapat bervariasi dari individu yang hanya merasa kompeten dalam tugas-tugas spesifik hingga individu yang memiliki keyakinan tinggi dalam berbagai situasi.

2.2.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek efikasi diri terdapat empat aspek yaitu:

- a. Kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu yang mengandung keaburan dan penuh dengan tekanan.

Efikasi diri menetapkan komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi mendatang mengandung keaburan, tidak dapat di ramal dan kadang kala penuh dengan tekanan. Keyakinan dan tindakan individu serta seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan hasil tujuan akhir.

- b. Kepercayaan diri untuk mampu mengatasi masalah.

Efikasi diri berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengatasi tantangan atau masalah. Jika kepercayaan diri yang dimiliki tinggi maka individu mampu mengatasi dan menghadapi masalah atau tantangan tersebut serta bisa menyelesaikan dengan sebaik-baiknya. Namun, sebaliknya jika individu tidak memiliki kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi masalah, maka kemungkinan besar akan terjadi suatu kegagalan.

- c. Kepercayaan diri atas kemampuan dalam mencapai target.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mempunyai target yang tinggi dan selalu konsisten dengan itu. Begitupun sebaliknya apabila efikasi diri yang dimiliki rendah maka akan berpengaruh pada hasil pencapaian yang rendah. Efikasi diri, atau keyakinan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan serta ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, meningkatkan efikasi diri individu dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.

- d. Percaya diri atas kemampuan untuk membangun motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif, dan ketetapan dalam bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika individu dihadapi dengan kerjaan maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan untuk mencapai hasil terbaik.

Efikasi diri dikenal dengan berbagai aspek seperti yang dikemukakan Zainal (2018), adalah sebagai berikut:

- a. Kognisi adalah sebuah keterampilan individu untuk mempertimbangkan tindakan sebelum mengambil keputusan untuk mencapai suatu tujuan.
- b. Motivasi adalah kompetensi individu sebagai dorongan kepada dirinya sendiri untuk mengambil sebuah tindakan dan keputusan dalam mencapai suatu tujuan.
- c. Pengaruh adalah kemampuan individu untuk menjawab perasaan emosional dari dalam diri sendiri.
- d. Pilihan adalah kemampuan individu dalam mempertimbangkan sesuatu dengan hati-hati ketika memilih perilaku atau keadaan.

2.3 Soft skill

2.3.1 Pengertian Soft skill

Menurut Fauzan dalam Rahmadani (2022), *Soft skill* merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal Skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal Skill*) sehingga dapat bekerja secara maksimal. *Soft skill* sangat penting dalam membangun sebuah kemampuan kerja seseorang sehingga mereka akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan tempat kerja. *Soft skill* sangat berperan penting dalam penentu kemajuan prestasi seseorang dan juga kesiapan dalam dunia kerja. Kemampuan *soft skill* harus dimiliki oleh setiap lulusan perguruan tinggi yang diperlukan pada saat mencari pekerjaan setelah lulus dari jenjang pendidikan.

Dewasa ini, semakin dirasakan pentingnya *soft skill* dalam membuat kemajuan bagi dua orang, perkumpulan, organisasi, serta negara dan negara. Istilah kemampuan adalah istilah humanistik yang berhubungan dengan kemampuan untuk memahami individu pada tingkat yang lebih dalam, berbagai kualitas karakter, perilaku yang baik, korespondensi, bahasa, kecenderungan individu, watak yang baik, dan i'tikad baik yang menggambarkan asosiasi dengan orang lain. Diri yang selama ini kita kenal sebagai kemampuan untuk memahami individu pada tingkat yang lebih dalam yang berhubungan dengan korespondensi,

bahasa, kualitas karakter, kecenderungan, dan mentalitas percaya diri yang merupakan ciri khas individu dalam pergaulan dengan orang lain Prastiwi dalam (Rahmadani, 2022).

2.3.2 Urgensi *Soft skill*

Keadaan kerja yang dinamis dipengaruhi oleh variabel keuangan, inovasi, dan minat pasar yang berbeda. Berdasarkan hasil review yang dipimpin oleh *Public Relations of Schools and Managers USA* pada tahun 2002 terhadap 457 perintis organisasi, diperkirakan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tidak dipandang sebagai hal utama dalam dunia kerja. Kemampuan yang lebih penting adalah *soft skill* yang menggabungkan kemampuan untuk menyampaikan, kerjasama, fleksibilitas, inspirasi kepercayaan, kemampuan relasional dan arahan yang berharga pada implementasi yang layak. Kebutuhan keahlian yang halus juga diatur dalam Rancangan Prinsip-Prinsip Kemampuan Pekerjaan Umum Indonesia (RPKPUI) yang mengacu pada peraturan pemerintah No. 08 Tahun 2012 tentang Sistem Kemampuan Publik Indonesia (SKPI) bahwa perspektif penting yang dievaluasi mencakup informasi, kemampuan, dan mentalitas (sikap kerja) sebagai sumber perspektif bagi semesta persekolahan dan mempersiapkan organisasi dalam menyusun rencana pendidikan dan menyusun program, sebagai landasan penegasan kecakapan dalam melakukan sertifikat keterampilan (*skill test*) dan membentuk gelar untuk dunia modern. Dalam siklus pendaftaran, khususnya yang berhubungan dengan pengakuan tingkat kemampuan angkatan kerja yang dibutuhkan (Rahmadani, 2022).

Urgensi *soft skill* dalam dunia kerja sangat penting karena keterampilan ini tidak hanya mendukung kinerja teknis tetapi juga mempengaruhi efektivitas komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan. *Soft skill* seperti komunikasi efektif, kerjasama tim, kepemimpinan, adaptabilitas, manajemen waktu, kecerdasan emosional, negosiasi, dan etika kerja menjadi kunci untuk membangun hubungan kerja yang baik. Individu dengan *soft skill* yang baik mampu beradaptasi dengan cepat, memecahkan masalah secara kreatif, dan menunjukkan integritas, sehingga mereka lebih dihargai di tempat kerja (Zainal, 2018).

2.3.3 Indikator *Soft skill*

a. Kemampuan Relasional

Kemampuan relasional adalah bagian utama dari pertunjukan, karena dengan korespondensi pekerja dapat mengkomunikasikan perasaan dan mengungkapkan pikiran dan renungan. Melalui korespondensi, perwakilan dapat berkolaborasi dengan baik dengan pekerja yang berbeda, semua dalam semua, korespondensi adalah proses dua arah.

b. Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk menghargai orang pada tingkat yang mendalam memainkan peran penting dalam lingkungan kerja, berisi sudut pandang vital yang diperlukan dalam pekerjaan. Misalnya, kapasitas untuk membangunkan diri sendiri, mengendalikan perasaan, memahami perasaan orang lain, mengalahkan ketidakpuasan, mengelola keadaan pikiran, dan elemen penting lainnya.

c. Kemampuan berpikir dan berpikir kritis

Kemampuan berpikir menghasilkan dan menumbuhkan pemikiran-pemikiran inovatif sebagai peningkatan dari pemikiran yang baru lahir dan kemampuan berpikir kritis.

d. Moral

Moral adalah suatu penetapan standarisasi yang berisi susunan nilai dan standar moral yang menjadi aturan bagi wakil-wakil dalam menyelesaikan kewajiban kerjanya dalam organisasi. Total cara berperilaku perwakilan dengan sikap kerja keras merupakan gambaran dari sikap kerja keras perwakilan dalam organisasi.

e. Kemampuan kepemimpinan

Kemampuan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu pertemuan untuk mencapai tujuan, di mana sekelompok kapasitas dan kualitas karakter, termasuk posisi untuk bertindak sebagai cara untuk membujuk orang-orang yang mereka pimpin.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Siagian dalam Kadji (2012), menyatakan bahwa motivasi adalah hasil interaksi dengan situasi tertentu yang dihadapi seseorang. Oleh karena itu, terdapat perbedaan tingkat motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Selanjutnya Siagian menyatakan bahwa motivasi adalah kesiapan dan kemauan individu untuk menggunakan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu, yang diartikan sebagai tenaga penggerak yang membimbing. Melaksanakan berbagai kegiatan dan memenuhi tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan berbagai sasaran.

Menurut Fathoni dalam Asir *et al* (2022), motivasi adalah kesiapan dan kemauan seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya berupa keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Aktivitas atau perilaku individu dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan merupakan sebuah motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hermani, 2017).

Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah bentuk dorongan yang datangnya dari dalam diri seseorang berupa hasrat, keinginan, minat, harapan dan cita-cita untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan.

2.4.2 Motivasi dalam bekerja

a. Motivasi Internal

Menurut Ayu (2017), motivasi internal merupakan setiap hal yang berkaitan dengan motivasi dari dalam, misalkan tujuan seseorang melakukan sesuatu atas kemauan individu, mempertimbangkan kekuatan yang ada pada individu baik kebutuhan maupun keinginan. Motivasi internal terjadi ketika seseorang mempunyai keinginan atau kebutuhan. Dorongan dalam diri seseorang mempengaruhi pikiran orang tersebut dan selanjutnya memandu tindakan orang tersebut. Keinginan dan kebutuhan setiap orang berbeda-beda (Aprilia, 2021).

Menurut para ahli psikologi, motivasi internal dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

1. Motivasi fisiologis

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah tingkat pertama dan paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, termasuk makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan seks serta semua kebutuhan biogenik.

2. Motivasi psikologis

Motivasi psikologis dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori dasar, yaitu:

- a. Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*) adalah motivasi yang menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan, dan kepuasan emosional dalam menjalin hubungan dengan orang lain.
- b. Motivasi mempertahankan (*ego-defensive motivation*) adalah motivasi yang melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari untuk tidak ditertawakan orang lain, dan kehilangan muka di hadapan orang lain serta mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
- c. Motivasi memperkuat diri (*ego-bolstering motivation*) adalah motivasi yang mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasannya terhadap orang lain.

b. Motivasi Eksternal

Sutrisno dalam Christin & Mukzam (2017), mengatakan bahwa motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manager, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal juga meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan perusahaan. Manajer suatu perusahaan juga dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif ataupun negatif. Motivasi positif

merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

C. Teori-Teori Isi Motivasi Kerja

Dalam teori isi, diidentifikasi berbagai faktor yang dapat memotivasi individu dalam pekerjaan mereka serta menjelaskan hubungan antara perilaku yang memotivasi. Awalnya, uang dianggap sebagai satu-satunya faktor yang dapat memotivasi seseorang. Namun, kemudian faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, keamanan, dan hubungan antar manusia juga diakui sebagai faktor penting. Teori ini menjelaskan motivasi dengan lebih mendalam dan memperkenalkan tingkatan motif yang lebih tinggi (Aprilia, 2021).

Ada tiga model teori utama yaitu:

1. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Konsep teori Maslow menjelaskan suatu hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhannya tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan. Lima kebutuhan dasar manusia menurut teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori motivasi berprestasi McClelland

Teori McClelland dapat digunakan untuk mengajarkan bagaimana mencapai sukses dalam kelompok. Motivasi prestasi dapat diperoleh melalui latihan dan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi prestasi.

3. Teori motivasi dua faktor Herzberg

Teori Herzberg berkaitan erat dengan teori kebutuhan Maslow. Teori motivasi dua faktor disebut juga teori higienis (M.H). Faktor-faktor higienis dianggap sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor higienis antara lain: kondisi kerja, hubungan antar pribadi terutama dengan atasan, gaji, pengawasan, teknis, dan kebijakan perusahaan. Perbaikan terhadap faktor higienis akan mengurangi kepuasan kerja, tetapi tidak menimbulkan motivasi. Faktor ini diperlukan agar motivasi dapat berfungsi.

2.4.3 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Menurut Anyim, Chidi, dan Badejo dalam H Kara (2014), ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

a. Motif

Motif merupakan suatu alasan seseorang melakukan pekerjaan. Hal ini berasal dari faktor internal pekerja. Biasanya motif dalam bekerja ini disesuaikan dengan kebutuhan individu, minat, pengembangan potensi diri, dll.

b. Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain. Khusus Individu Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

c. Status atau jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

d. Apresiasi dan pengakuan

Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

Dari beberapa indikator di atas instansi dapat mengetahui cara untuk meningkatkan motivasi para karyawannya. Motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain motivasi, faktor internal (karakteristik individu) yang dimiliki individu juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan memahami dan mengelola kedua faktor ini, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal dan pencapaian tujuan organisasi.

2.5 Kesiapan Kerja

2.5.1 Pengertian kesiapan kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Suharsimi Arikunto dalam Jatmiko (2019), kesiapan merupakan sebuah kompetensi sehingga seseorang yang memiliki kompetensi merupakan seseorang yang mempunyai kesiapan untuk melakukan segala hal. Menurut Kartini Kartono & Dali dalam Jatmiko (2019), dalam kesiapan terhadap sesuatu akan terbentuk saat telah mencapai perpaduan antara tingkat pengalaman dan kematangan yang dibutuhkan dan keadaan mental dan emosi yang sejalan. Sedangkan kesiapan kerja adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tidak mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal dan target yang telah ditentukan.

Muspawi dan Lestari (2020), berpendapat bahwa kesiapan merupakan tingkat perkembangan dari kedewasaan yang menguntungkan saat melakukan sesuatu. Kesiapan merupakan kondisi atau situasi yang membuat individu siap memberikan respon dengan cara tertentu terhadap suatu hal untuk memberi respon. Menurut Anoraga dalam Mamentu dkk (2023), Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seorang profesi untuk mendapatkan penghasilan. Brady dalam (Ratuela *et al* (2022), mendefinisikan bahwa kesiapan kerja fokus terhadap sifat-sifat pribadi individu, seperti sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang dibutuhkan dalam mendapatkan pekerjaan dengan kemampuannya.

Sementara itu menurut Amalia & Murniawaty (2020), kesiapan kerja merupakan suatu kondisi seseorang siap secara fisik maupun mental dan juga ada kemauan dan kemampuan dalam mendapatkan hasil yang ingin dicapai dan didukung oleh pengalaman yang telah dimiliki. Menurut Ratuela *et al* (2022), ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu: faktor *intern*, faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat bakat, integelensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, dan motivasi. Lalu ada faktor *ekstren* yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti misalnya peran masyarakat, keluarga, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Menurut Geera dan Onen dalam Chigbu & Nekhwevha (2022), kesiapan kerja merupakan konsep yang semakin mendapat prioritas di pasar tenaga kerja dan lingkungan pendidikan tinggi. Kesiapan kerja sering kali disamakan dengan kemampuan kerja, yang berfokus pada potensi individu untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Konteks tersebut berbeda-beda berdasarkan konteks dan keterlibatan pengambil keputusan dan pencari kerja.

Kesiapan kerja dan perencanaan karier saling terkait erat dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Kesiapan kerja merujuk pada sejauh mana individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dan berfungsi efektif di dunia kerja. Sementara itu, perencanaan karier melibatkan proses strategis di mana individu merencanakan dan mengelola perkembangan profesional mereka. Keterkaitan ini terlihat dalam beberapa aspek, seperti pengembangan keterampilan di mana perencanaan karier yang efektif memandu individu untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja. Perencanaan karier juga menjadi perhatian penting agar mahasiswa tidak bingung setelah lulus. Tanpa perencanaan karier, mahasiswa dapat menghadapi dampak negatif, seperti mengalami *quarter life crisis*. *Quarter life crisis* adalah kondisi emosional yang melibatkan kekhawatiran, keraguan, dan kebingungan dalam menentukan arah hidup, yang sering dialami oleh individu berusia 20-30 tahun. Meskipun banyak orang mengalami *quarter life crisis*, memiliki perencanaan karier dapat membantu menghindari kondisi ini (Damayanti Aprilia *et al* 2024).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Sehingga mampu untuk melaksanakan sesuatu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan target atau tujuan yang ditentukan.

2.5.2 Indikator kesiapan kerja

Menurut Brady dalam Brilian (2022), terdapat enam aspek kesiapan kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah sebuah bentuk kesadaran seseorang dalam bertindak untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan selama berada di tempat kerja. Seseorang yang siap bekerja dan memiliki tanggung jawab dalam bekerja akan datang tepat waktu saat bekerja.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja yang selalu berkembang dengan baik. Perubahan tersebut dapat diprediksi ataupun tidak dapat diprediksi seperti perubahan jam kerja dan pemindahan jabatan.

3. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang dibawa seseorang kedalam lingkungan pekerjaan baru yang nantinya berguna di tempat kerja. Keterampilan juga menjadi sebuah kekuatan untuk melaksanakan tugas di tempat kerja. Individu harus mengembangkan ilmu yang dimiliki serta mempelajari keterampilan baru sesuai dengan ketentuan pekerjaan.

4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap untuk bekerja harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik sebagai interaksi personal ditempat kerja. Dengan komunikasi yang baik akan lebih memudahkan individu untuk beradaptasi di lingkungan perusahaan atau kantor.

5. Pandangan diri (*self view*)

Pandangan diri berhubungan dengan proses interpersonal mengenai keyakinan diri atas pekerjaan. Pandangan diri merupakan suatu aspek penting dalam komponen kesiapan kerja. Hal ini dikarenakan pandangan diri memiliki peranan penting dalam memahami bagaimana setiap orang memperhitungkan dirinya dalam situasi kehidupan pekerjaan.

6. Kesehatan dan keselamatan (*Healtht & safety*)

Seorang individu yang siap bekerja harus menjaga diri dan kesehatan jasmani dan rohaninya. Jika individu sehat, maka individu dapat menjalankan standar operasional prosedur. Selain itu, individu bersedia untuk mengikuti segala kebijaksanaan atau peraturan yang telah ditetapkan ditempat kerja sebagai upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan dengan memakai perlengkapan dan pakaian sesuai SOP perusahaan.

2.5.3 Faktor-faktor kesiapan kerja

Menurut Winkel dan Hastuti dalam Jayanti & Brier (2020), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu:

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

2.5.4 Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Berdasarkan analisis faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja di atas, peneliti menyepakati aspek-aspek kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Latif *et al* (2017), berikut:

a. *Understanding* (pemahaman)

Dalam dunia kerja memiliki keterampilan dan kemampuan intelektual merupakan sudah menjadi tuntutan utama, artinya ketika individu tersebut dihadapkan pada sebuah pekerjaan, diharapkan mengetahui apa yang sedang dikerjakan dan mampu menggunakan ide-ide dengan baik.

2. *Efficacy beliefs* (keyakinan untuk maju)

Yakin akan kebaikan dan kesuksesan merupakan sikap yang harus dimiliki dan ditunjukkan oleh individu ketika bekerja bahwa ia harus positif, dan berpikir sukses.

3. *Skill employability* (kemampuan untuk bekerja)

Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya atas dasar ilmu dan pengalaman yang dimiliki, kesungguhan serta disiplin dalam menyelesaikannya.

4. *Cooperation* (kerja sama)

Mampu bekerja sama dengan baik merupakan indikator penting dalam bekerja, terutama pada pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara perseorangan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menemukan beberapa hal yang dijadikan dasar dan perbandingan, serta sumber inspirasi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Tinjauan literatur ini tidak hanya membentuk landasan teoritis, tetapi juga mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih perlu dieksplorasi. Melalui pemahaman mendalam terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, hal ini dapat membangun dasar yang kokoh untuk merancang penelitian baru dan menyumbangkan kontribusi signifikan dalam pengembangan pengetahuan di bidang tersebut. Hasil pencarian dari penelitian terdahulu ini dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Jenis Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Jatmiko, R, S. (2019)	Pengaruh Efikasi diri, Budaya organisasi, dan Motivasi belajar sebagai variabel intervening terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap motivasi belajar secara langsung. 2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar secara langsung 3. Ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi UNY. 4. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi belajar terhadap kesiapan kerja secara langsung.
2.	Gunawan et al (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Ormawa dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.
3.	Amalia, P,R & Murniawaty (2020)	Pengaruh pendidikan kewirausahaan, efikasi diri, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja	Kuantitatif	Berdasarkan analisis data hasil penelitian dapat diambil kesimpulan : 1. Ada pengaruh positif signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja. 3. Ada pengaruh secara simultan antara pendidikan kewirausahaan, efikasi diri, dan minat kerja terhadap kesiapan kerja.
4.	Jayanti, Lia Dwi, & Brier J (2020)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dengan kesiapan kerja <i>Fresh graduate</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self-efficacy</i> dengan kesiapan kerja pada sarjana <i>fresh graduate</i> dengan nilai

No	Nama Peneliti (Tahun)	Jenis Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
				koefisien korelasi $r = 0,354$ dan $p = 0,000$; $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif antara <i>self-efficacy</i> dengan kesiapan kerja sebesar 12,5%
5.	Wijikapindo, R,A & Hadi, C. (2021)	Hubungan antara <i>Self-efficacy</i> dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja dengan hasil korelasi sebesar $r = 0,746$ dan sumbangan efektif 55,6%.
6.	Merida et al (2021)	Efikasi diri dengan Kesiapan Kerja pada Dewasa Awal di kota Samarinda	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja, dengan nilai r hitung = $0,209 > r$ tabel = $0,197$ dan $p = 0,037$ ($p < 0,050$). Semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi kesiapan kerja, dan sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, semakin rendah kesiapan kerja.
7.	Ran Zou et al (2022)	<i>The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Student in China.</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara subskala EI dengan skala efikasi diri umum. Artinya, mereka memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi memiliki lebih banyak GSE. GSE mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kurangnya informasi dan ketidakkonsistenan subskala informasi pada skala kesulitan CDM. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang lebih tinggi mengurangi kesulitan pengambilan keputusan karir.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Jenis Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
8.	Ran Zou et al (2022)	<i>The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Student in China.</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kecerdasan emosional (EI) dan efikasi diri umum, serta hubungan negatif antara efikasi diri umum dan kesulitan dalam pengambilan keputusan karir (CDM).
9.	Marcelo et al (2022)	<i>The effect of enterprise risk management competencies on students' perceptions of their work readiness.</i>	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan kompetensi terkait standar manajemen risiko dan soft skill yang menunjang kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
10.	Jessica Borg et al. (2023)	<i>Early career project managers, work readiness: adopting a self-efficacy lens</i>	Kualitatif	Tidak ada perbedaan yang ditemukan dalam persepsi efikasi diri dalam hal kesiapan kerja, kekuatan yang dirasakan, atau kelemahan yang teridentifikasi, dan tidak adanya dukungan organisasi.

Sumber: Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian-penelitian terdahulu mengenai efikasi diri untuk mempersiapkan karir atau kesiapan kerja. Pada umumnya, penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif memiliki kesamaan dengan penelitian yang ditulis. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya tidak dibahas secara khusus mengenai keterkaitan antara efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja untuk menghadapi kesiapan kerja.

2.7 Kerangka Pemikiran

Bandura dalam Ratuela *et al* (2022), berpendapat bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan atau kepercayaan seseorang akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu yang berasal dari pola pikir, afektif, dan dorongan dari diri individu untuk menggambarkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Keyakinan seseorang dapat mempengaruhi tindakannya itu tergantung pada mereka, seberapa besar usaha yang mereka lakukan mendapatkan apa yang mereka inginkan dan berapa lama mereka akan bertahan menghadapi hambatan atau kegagalan dalam penentuan dan membuat pilihan di masa depan.

Menurut Fauzan dalam Rahmadani (2022), *Soft skill* merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal Skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal Skill*) sehingga dapat bekerja secara maksimal. *Soft skill* sangat penting dalam membangun sebuah kemampuan kerja seseorang sehingga mereka akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan tempat kerja.

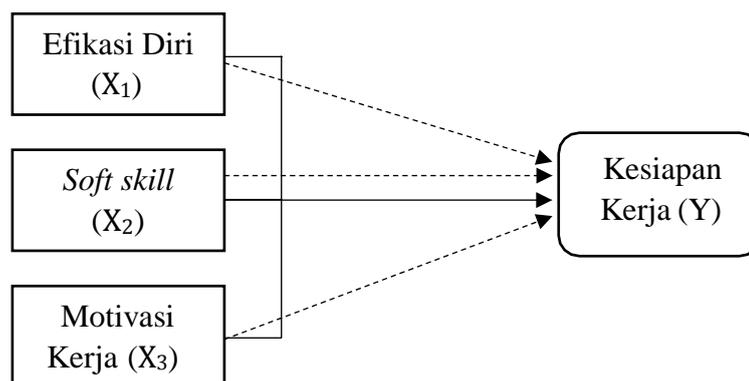
Menurut Fathoni dalam Asir *et al* (2022), motivasi adalah kesiapan dan kemauan seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya berupa keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Aktivitas atau perilaku individu dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan merupakan sebuah motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hermani, 2017).

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Jatmiko (2019), kesiapan merupakan sebuah kompetensi sehingga seseorang yang memiliki kompetensi merupakan seseorang yang mempunyai kesiapan untuk melakukan segala hal. Dalam kesiapan terhadap sesuatu akan terbentuk saat telah mencapai perpaduan antara tingkat pengalaman dan kematangan yang dibutuhkan dan keadaan mental dan emosi yang sejalan. Sedangkan kesiapan kerja adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tidak mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal dan target yang telah ditentukan (Kartini Kartono & Dali dalam Jatmiko 2019).

Jayanti & Brier (2020), mengatakan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan kinerja, memotivasi diri dalam pekerjaan, membangun pemikiran yang positif, sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi stress ketika ada tekanan kerja. Semakin tinggi efikasi

diri yang dimiliki seseorang, maka dirinya yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat melakukan suatu tugas dan mencapai tujuan tertentu pada *fresh graduate* untuk memasuki dunia kerja. Kerangka pemikiran merupakan suatu pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan di munculkan dalam penelitian dan menggambarkan jenis serta jumlah rumusan masalah yang akan dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan dalam perumusan hipotesis, serta jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan untuk melakukan penelitian (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan judul dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Sarjana *Fresh Graduate* Universitas Lampung, maka untuk mempermudah memahami proposal penelitian ini penulis membentuk kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan :

————▶ : Pengaruh secara Simultan

-----▶ : Pengaruh secara Parsial

□ : Variabel Independen

▭ : Variabel Dependen

2.8 Hipotesis

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban dari pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

Ha₁ : efikasi diri berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ho₁ : efikasi diri tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ha₂ : *soft skill* berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ho₂ : *soft skill* tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ha₃ : motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ho₃ : motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ha₄ : efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

Ho₄ : efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Metode *explanatory research* menyebutkan korelasi kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel efikasi diri (X1), *Soft Skill* (X2), Motivasi Kerja (X3) dan kesiapan kerja (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan untuk dipelajari oleh peneliti dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* Universitas Lampung tahun 2023 sebanyak 2.911 mahasiswa Sarjana (S1), magister (S2), Doktor (S3), profesi, dan Diploma 3.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dengan metode ini pemilihan sampel

dilakukan secara acak atau random. Sampel dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* Universitas Lampung lulusan tahun 2023.

Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu :

1. Mahasiswa Universitas Lampung Lulusan Sarjana (S1) dan Diploma 3 tahun 2023
2. *Fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan.

Dan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

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

Rumus 3. 1 Slovin

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang di perlukan

N = Jumlah Populasi

e = Margin eror yang ditoleransi

Pada penelitian ini menggunakan *margin of error* sebesar 10 % dengan populasi sebesar 2.911 orang. Maka dilakukan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{2.911}{1 + 2.911 * 10\%^2}$$

$$\text{Sampel} = 2.911 / (1 + (2.911 \times 0,1^2))$$

$$\text{Sampel} = 2.911 / (1 + (2.911 \times 0,01))$$

$$\text{Sampel} = 2.911 / (1 + 29,11)$$

$$\text{Sampel} = 2.911 / 30,11$$

$$\text{Sampel} = 96,67$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, didapatkan sampel sebanyak 97 responden sehingga dibulatkan menjadi 100 responden agar lebih memudahkan perhitungan.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi dan lain-lain (Sivanissa & Azizah, 2022). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan dengan cara metode kuesioner dengan merancang serangkaian pertanyaan yang terkait dengan variabel penelitian, dan pertanyaan-pertanyaan tersebut akan dijawab oleh para responden. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada responden melalui sosial media.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang bukan sumber aslinya (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beberapa jurnal ilmiah, buku, *e-book*, artikel dan sumber lainnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.4.1 Definisi Konseptual

Definisi konsep adalah suatu konsep yang dijelaskan dengan mengacu pada konsep lain. Definisi konseptual bersifat hipotetis dan tidak dapat diikuti. Manfaat definisi konsep adalah untuk menciptakan logika dalam proses pembentukan hipotesis penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

1. Efikasi Diri (X_1) Latif *et al* (2017), mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi tertentu. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri mereka, dan bertindak. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan pada situasi yang akan datang dengan kecakapan yang dimiliki.

2. *Soft skill* (X_2) Menurut Purwoastuti dan Siwi dalam Mamentu *et al* (2023), *soft skill* merupakan keterampilan tingkah laku baik personal dan interpersonal yang membantu mengembangkan kemampuan kerja individu. Adapun hal tersebut meliputi kemampuan non-teknis yang keberadaannya tak terlihat, tetapi sangat diperlukan dan sangat penting.
3. Motivasi kerja (X_3) Sunu dalam Rahmadani *et al* (2022), mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam memasuki dunia kerja merupakan sesuatu dapat menimbulkan semangat atau dorongan individu untuk memasuki dunia kerja, dimana motivasi tersebut dapat timbul dari dalam diri sendiri maupun luar dirinya. Motivasi dalam diri seseorang akan timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam dirinya. Keinginan ini biasanya berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik yaitu biasanya ketika seseorang telah selesai masa studinya berharap akan mendapatkan pekerjaan.
4. Kesiapan kerja (Y) Brilian (2022), mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kesiapan kerja terdiri dari enam aspek yaitu : tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengertian terhadap segala sesuatu yang akan digunakan dalam penelitian, seperti variabel dan istilah. Definisi ini bertujuan untuk memperjelas variabel tersebut agar lebih spesifik dan terukur (Gisely 2019). Untuk melihat operasionalisasi suatu variabel perlu diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang memperjelas variabel.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Efikasi Diri (X_1)	efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mempunyai kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan dalam situasi yang sulit meskipun mengancam. Efikasi diri terdiri dari tiga dimensi: dimensi tingkat (level), dimensi kekuatan (<i>strenght</i>) dan dimensi generalisasi.	1. Dimensi tingkat (level)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bertahan menghadapi hambatan dalam pekerjaan 2. Mampu menghadapi kesulitan yang berkaitan dengan evaluasi pada bidang pekerjaan. 3. Dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan saat menyelesaikan tugas atau pekerjaan
			2. Dimensi kekuatan (<i>strenght</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu merasa yakin dengan kemampuan diri 2. Individu mampu mengatasi situasi yang terjadi secara tiba-tiba 3. Yakin bahwa diri mampu menghadapi situasi yang buruk.
			3. Dimensi generalisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan pengumpulan pada masing-masing bidang pekerjaan 2. Mampu melakukan pengolahan data pada masing-masing bidang pekerjaan 3. Individu mampu melakukan analisis pada masing-masing bidang pekerjaan.
2.	<i>Soft skill</i> (X_2)	<i>Soft skill</i> merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan orang lain (<i>Interpesonal Skill</i>) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri sehingga dapat bekerja secara maksimal.	1. Kemampuan berkomunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat mengemukakan pendapat dan mendengarkan pendapat orang lain 2. Kemampuan menganalisis dan mengevaluasi terhadap suatu informasi yang diberikan 3. Kemampuan menjelaskan konsep, ide atau persoalan dengan bahasa yang baik dan benar.

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item
			2. Kecerdasan emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengenali emosi diri sendiri 2. Mampu mengelola emosi diri sendiri 3. Mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain.
			3. keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu merumuskan pokok-pokok permasalahan 2. Mampu mengungkapkan fakta yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah 3. Mampu memilih argumen logis, relevan dan akurat.
			4. Etika kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepedulian 2. Peraturan 3. Kerja keras
			5. Keterampilan kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki visi 2. Mampu membuat perencanaan strategis 3. Berintegras 4. Kemampuan untuk memengaruhi orang lain 5. Kemampuan mengambil keputusan 6. Kemampuan berkomunikasi secara efektif berorientasi pada tujuan
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu hal sesuai dengan tujuan masing-masing individu itu sendiri.	1. Motif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa mendapatkan tugas yang menantang dan membutuhkan keterampilan dan kemampuan khusus 2. Pekerjaan memberikan kepuasan intrinsik dan pengakuan terhadap prestasi pribadi 3. Kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya
			2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu merasa bahwa kompensasi finansial mereka sebanding dengan tingkat usaha dan kontribusi mereka 2. Merasa bahwa fasilitas kesejahteraan dan tunjangan lainnya mendukung kesejahteraan

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item
			3. Status dan Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu merasa ada peluang untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja 2. Merasa bahwa tanggung jawab yang dimiliki mencerminkan pengakuan atas keahlian mereka.
			4. Apresiasi dan pengakuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bahwa penghargaan formal memberikan pengakuan yang memadai 2. Merasa bahwa umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja merupakan bentuk pengakuan dan motivasi untuk berkinerja tinggi
4.	Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja terdiri dari enam aspek yaitu : tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Fleksibilitas 3. Keterampilan 4. Komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap setiap kegiatan pekerjaan 2. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik 3. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.
			5. Pandangan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan dalam diri individu tentang pekerjaan 2. Memiliki prinsip kerja yang bagus 3. Mampu mengatasi masalah pekerjaan

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item
			6. Kesehatan dan keselamatan	1. Mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental 2. Mampu menjaga kebersihan dalam bekerja 3. Mampu menggunakan fasilitas keselamatan kerja yang telah di sediakan.

Sumber : Penelitian (2024)

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel merupakan skala acuan yang dibuat dengan pemberian skor berdasarkan jumlah dan sejauh mana tanggapan responden terhadap serangkaian kuesioner yang disebarkan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Pengukuran dengan menggunakan skala likert bermanfaat dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial yang sedang terjadi (Sugiyono, 2019). Indikator-indikator yang diukur dapat dijadikan sebagai titik tolak yang dibuat menjadi beberapa pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Nilai skala likert sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Angket

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas adalah ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya yang terjadi pada subjek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai dalam menjalankan fungsinya dengan menunjukkan keakuratan dan ketepatan alat ukur yang digunakan untuk lebih menggambarkan hasil penelitian.

Pengujian validitas penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3. 2 Uji Validitas

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Validitas

N = Jumlah subjek

X = Total Item Variabel X

Y = Total Item Variabel Y

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Cara pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 29 dengan melihat setiap item pernyataan dari masing-masing variabel yang akan diukur valid atau tidak validnya instrument pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas, penelitian melakukan *pre-test* sebanyak 30 responden dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Pengambilan keputusan yang dilakukan untuk instrument dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil perhitungan koefisien validitas untuk masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Efikasi Diri	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.749	0.361	Valid
X1.2	.886		
X1.3	.746		
X1.4	.651		
X1.5	.805		
X1.6	.560		
X1.7	.742		
X1.8	.557		
X1.9	.799		

<i>Soft Skill</i>	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	.721	0.361	Valid
X2.2	.548		
X2.3	.826		
X2.4	.658		
X2.5	.759		
X2.6	.758		
X2.7	.718		
X2.8	.724		
X2.9	.695		
X2.10	.607		
X2.11	.834		
X2.12	.578		
X2.13	.553		
X2.14	.651		
X2.15	.677		
X2.16	.751		
X2.17	.607		
X2.18	.664		
Motivasi Kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	.504	0.361	Valid
X3.2	.620		
X3.3	.791		
X3.4	.613		
X3.5	.770		
X3.6	.647		
X3.7	.785		
X3.8	.717		
X3.9	.591		
Kesiapan Kerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	.709	0.361	Valid
Y.2	.715		
Y.3	.744		
Y.4	.813		
Y.5	.659		
Y.6	.740		

Y.7	.765		
Y.8	.733		
Y.9	.711		
Y.10	.751		
Y.11	.670		
Y.12	.519		
Y.13	.768		

Sumber: Lampiran 3 (2024)

Berdasarkan Tabel 3.3, seluruh item pernyataan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan hasil validitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

reliabilitas mengacu pada instrumen yang terlibat dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* apabila jawaban responden konsisten (Brilian, 2022). Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dengan indikator yang serupa maka hasilnya tidak akan berubah.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian item

V_t^2 = Varian total

Adapun dasar keputusan Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach's* adalah:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berikut tabel 3.4 hasil pengujian reliabilitas instrument pada masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian ini:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Efikasi Diri	.884	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	.931	
Motivasi Kerja	.844	
Kesiapan Kerja	.920	

Sumber: Lampiran 3 (2024)

Pada tabel 3.4 dapat dilihat hasil uji reliabilitas pada setiap variabel. Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga setiap variabel penelitian ini dapat disimpulkan memiliki konsistensi untuk digunakan kapan saja dan oleh siapapun. Dengan demikian, hasil tersebut memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan dari variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dan interpretasi hasil penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada hakikatnya adalah proses mengubah data penelitian ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi memberikan ringkasan, tata letak, dan susunan data dalam bentuk numerik dan grafik. Statistik deskriptif sering digunakan peneliti untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian serta mendukung variabel yang diteliti. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat dengan cepat memahami pola-pola dasar dalam data, menemukan outlier atau pola yang menarik, dan merangkum data dengan cara yang bermakna bagi pembaca dan peneliti sendiri (Nasution, 2017).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dirancang untuk mengetahui apakah data yang digunakan memenuhi kriteria asumsi klasik. Untuk melakukan uji asumsi klasik, peneliti melakukan uji normalitas. Dalam melakukan uji klasik ini peneliti menggunakan program komputer SPSS 29. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas adalah suatu teknik pengujian untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel terpilih berupa variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang memenuhi syarat adalah model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Normal *Probability Plot*. Jika tingkat signifikan probabilitas lebih dari 0,05 maka data penelitian ini berdistribusi normal. Berikut ini hipotesis yang digunakan untuk melakukan uji normalitas yaitu:

Ho : nilai probabilitas $> 5\%$, maka berdistribusi dengan normal

Ha : nilai probabilitas $< 5\%$, maka tidak berkontribusi dengan normal

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menganalisis adanya korelasi dalam model regresi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi antar variabel independennya. Jika terdapat korelasi antar variabel independen maka variabel tersebut tidak ortogonal, yaitu nilai korelasi antar variabel independen adalah nol. Identifikasi keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF atau *Variance Inflation Factor* jika semakin kecil nilai tolerance dan VIF, maka akan mendekati terjadinya multikolinearitas (Ghozali, 2018). Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak akan terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian atau residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, apabila variasi residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dinyatakan homokedastisitas, namun apabila varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan metode scatter plot. Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

3. Pada scatter plot jika ada pola tertentu, dan seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
4. Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara suatu variabel terikat (Y) terhadap dua atau lebih variabel bebas (X) (Sugiyono, 2019). Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri (X_1), *soft skill* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kesiapan kerja (Y). dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Maka persamaan untuk regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Rumus 3. 4 Uji Regresi Linier Berganda

Keterangan :

Y = Kesiapan Kerja

α = Konstanta Persamaan Regresi

X_1 = Efikasi Diri

X_2 = *Soft skill*

X_3 = Motivasi Kerja

e = Epsilon

3.9 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen dengan variabel dependen (Fatmawati & Lubis, 2020). Sehingga diketahuinya pengaruh efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung secara signifikan atau tidak. Rumus uji t yaitu sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 Uji Parsial (Uji t)

Keterangan:

t = Tingkat t_{hitung} dengan derajat beban $n-1$

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H ditolak, berarti setiap variabel efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H diterima, berarti setiap variabel setiap variabel efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini melakukan pengujian antara variabel efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung.

Uji F_{hitung} dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2019)

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Rumus 3. 6 Uji Simultan (Uji F)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria analisis yang digunakan yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis nol (H_0), berarti secara simultan variabel efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0), berarti secara simultan variabel efikasi diri, *soft skill* dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka numerik untuk menentukan derajat perubahan yang dihasilkan oleh faktor lain. Koefisien determinasi (R^2) menentukan model yang dapat memberi penjelasan mengenai varian dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Andriyani, 2022). Koefisien determinasi memiliki kekurangan yang mendasar yaitu dapat mengakibatkan peningkatan jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Banyak akademisi menyarankan bahwa saat memilih model regresi yang optimal, nilai yang disesuaikan digunakan pada saat penilaian. Nilai penyesuaian terendah menunjukkan bahwa kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan terkait Efikasi diri, *Soft skill*, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan (Y) pada *fresh graduate* Universitas Lampung berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Lampung. Hal ini memberikan bukti bahwa tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan karir dan masa depan pada seseorang akan membentuk tingkat kesiapan kerja yang matang.
2. Variabel *Soft skill* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) pada *fresh graduate* Universitas Lampung yang berarti bahwa menurut *fresh graduate soft skill* dinilai memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, kemampuan interpersonal, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan lain yang tergolong dalam *soft skill* menjadi faktor krusial dalam membentuk kesiapan kerja para lulusan untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja.
3. Variabel Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) pada *fresh graduate* Universitas Lampung. Hal ini disebabkan oleh perbedaan antara motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri individu dan mencakup hasrat pribadi untuk berkembang, pencapaian, dan kepuasan diri. Contohnya termasuk keinginan untuk belajar, meningkatkan keterampilan, dan mencapai tujuan pribadi yang sejalan dengan nilai dan minat individu. Di sisi lain, motivasi eksternal datang dari faktor luar, seperti penghargaan finansial, pengakuan dari atasan, kondisi kerja yang baik, dan stabilitas

pekerjaan. Meskipun motivasi, baik internal maupun eksternal, penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja, tanpa keterampilan, pengetahuan, atau pelatihan yang memadai, individu tetap tidak siap untuk melaksanakan tugas tertentu. Kesiapan kerja lebih berkaitan dengan kompetensi teknis dan kesiapan mental, yang tidak dapat digantikan oleh motivasi semata.

4. Variabel efikasi diri (X1), *Soft Skill* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Lampung seiring dengan efikasi diri dan *soft skill* yang dimiliki oleh *fresh graduate* Universitas Lampung akan meningkatkan kesiapan kerja pada setiap lulusan atau individu. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara keyakinan diri, kemampuan interpersonal, dan dorongan untuk bekerja tidak hanya saling mendukung tetapi juga esensial dalam mempersiapkan lulusan untuk memasuki dunia kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan peluang sukses dalam karir mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran Teoretis

Penelitian selanjutnya mengenai kesiapan kerja *fresh graduate* diharapkan dapat memperbarui dan memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel lain. Efikasi diri individu bisa menjadi prediktor penting dalam pengembangan *soft skill* dan motivasi kerja. Penelitian dapat meneliti bagaimana efikasi diri mempengaruhi keterampilan interpersonal, kreativitas, dan adaptasi dalam lingkungan kerja. Selain itu, pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap pembelajaran dan kesiapan kerja juga dapat dieksplorasi. Memahami interaksi faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang kesiapan kerja *fresh graduate* dan mendukung pengembangan program pendidikan di Universitas Lampung.

2. Saran Praktis

Untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi persaingan di pasar kerja yang kompetitif, mahasiswa dapat mengambil langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. Memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia di universitas dengan strategis. Seperti, layanan bimbingan karier dan pusat pengembangan karier menjadi sumber utama untuk mendapatkan panduan yang dibutuhkan dalam merencanakan karier mahasiswa. Di sini, mahasiswa dapat berkonsultasi tentang pilihan karier yang sesuai dengan minat dan bakat mereka, serta mendapatkan tips dalam menyusun resume yang menarik dan efektif. Selain itu, pusat ini sering kali menyelenggarakan workshop, seminar, dan sesi networking yang membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, seperti keterampilan presentasi, komunikasi, dan kepemimpinan.
2. Program magang dan kesempatan kerja paruh waktu di kampus juga menjadi langkah praktis untuk mengasah kesiapan kerja. Melalui program magang, mahasiswa bisa mendapatkan pengalaman kerja langsung dalam lingkungan industri yang relevan dengan bidang studi mereka. Hal ini tidak hanya memperkaya pengetahuan praktis mereka, tetapi juga memungkinkan untuk membangun jaringan profesional yang bermanfaat untuk masa depan karier mereka.
3. Mahasiswa dapat memanfaatkan pusat pelatihan universitas untuk mengambil kursus tambahan dan sertifikasi yang meningkatkan nilai pada resume mereka. Kursus-kursus ini sering berhubungan langsung dengan kebutuhan industri, memperluas keterampilan dalam bidang khusus seperti teknis dan *soft skills* seperti kepemimpinan dan analisis data. Ini memberi mereka keunggulan kompetitif di pasar kerja yang semakin ketat.

Dengan menerapkan pendekatan ini, universitas tidak hanya memberikan pendidikan akademis yang mendalam, tetapi juga membekali mahasiswa dengan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk sukses dalam berbagai profesi. Hal ini memungkinkan mahasiswa untuk lebih siap secara holistik dalam menghadapi pasar kerja yang dinamis dan bersaing dengan sukses di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, B. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik. *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Amalia, P, R., & Murniawaty, I. (2020). Pengaruh pendidikan kewirausahaan, efikasi diri, minat kerja terhadap kesiapan kerja. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Andriyani, A. (2022). Pengaruh Prestasi Belajar, *Soft Skill* Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fkip Universitas Lampung. *Skripsi*: FKIP Universitas Lampung. <http://eprints.ums.ac.id/102120/>
- Aprilia, H, D. (2020). “*Teori Motivasi*”. Dalam Hartini (editor). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1, Universitas Cipasung Tasikmalaya 2, Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ayu, made pratiwi u. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Jurusan Akuntansi Non Reguler. *E-Jurnal Akuntansi*, 20(1), 758–787.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Jumlah dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia Februari 2019 – februari 2023 <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023-tingkatpengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruhsebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>. Diakses pada tanggal 7 Oktober 2023 pukul 10.00
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023). Jumlah dan tingkat pengangguran di Provinsi Lampung 2023. Tersedia: <https://lampung.bps.go.id/>. Diakses pada tanggal 7 Januari 2024 pukul 10.00
- Brilian, N. A. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada fresh graduate Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Jurnal Psikologi* <http://etheses.uinmalang.ac.id/id/eprint/39397%0Ahttp://etheses.uinmalang.ac.id/39397/1/15410180.pdf>

- Brannon, L. A., Brannon, J. I., & Humiston, G. (2023). Communicating sustainability: The role of organizational storytelling in promoting environmental initiatives. *Journal of Business Communication*, 60(2), 182-203.
- Brown, L. (2020). Intrinsic motivation and career readiness among graduates: An empirical study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 182-203.
- Chigbu, B. I., & Nekhwevha, F. H. (2022). Academic-faculty environment and 55 graduate employability: variation of work-readiness perceptions. *Heliyon*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09117>
- Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(1), 108–112. <file:///C:/Users/hp/Downloads/188661-ID-pengaruh-motivasi-internal-dan-eksternal.pdf>
- Damayanti Aprilia, H., Cahya Ningtias, A., & Mulyana, N. (2024). Career Map: Strategi Perencanaan Karier Mahasiswa Menghadapi Dunia Kerja. *Kajian Ilmu Administrasi*, 21(1), 79–94. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.66215>
- Eisenberg, D., Hunt, J., & Speer, N. (2013). Mental health and academic performance: a study on selection and causation effects from childhood to early adulthood. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. Diakses dari: Springer.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. Risalah: *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(01), 42–62.
- Fatmawati, F., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.1-10>.
- Finch, D. J., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2016). A dynamic capabilities view of employability: Exploring the drivers of competitive advantage for university graduates. *Education+Training*, 58(1), 61–81. doi: 10.1108/ET-02-2015-0017.
- Gisely Vionalita SKM. M.Sc. (2019). Kerangka Konsep dan Definisi Operasional. *Journal Elsevier*, 1, 8–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, et al., (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal manajemen dan supervisi pendidikan*. Vol 4.
- Gunartin, (2020). *Persepsi dan Unsur-Unsur Komunikasi*. Dalam Hartini (editor). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- H Kara, O. A. M. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Indraswari, I. (2016). *Gender Dalam Pendidikan Tinggi*. In *Majalah Parahyangan: Vol. III (Issue 4)*.
- Jatmiko, R. S. (2019). Pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, dan motivasi belajar sebagai variabel. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, Volume 8, (1), 289–298.
- Jayanti, lia dwi, & Brier, J. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Sarjana Fresh Graduate. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1),1–9. <http://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Jessica, B., ChristinA, M., Naomi, B,. (2023). Early career project managers' work readiness: Adopting a self-efficacy lens. *University of Melbourne*. Australia.
- Johnson, C., White, D., & Lee, M. (2021). Soft skills and workplace readiness: A comparative analysis. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 377-393.
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal inovasi*, 9(1), 1–15. <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document> 56.
- katadata.co.id. Pengangguran terbuka menurut pendidikan yang ditamatkan (Februari 2021). <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yangmenganggur-hampir-1-juta-orang-pada-februari-2021>. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2023 pukul 06.00.
- Kurniawan, Agung Widhi, & Zarah Pupspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Pandiva Buku
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Latupapua, C.V. (2020). *Sikap dan Kepuasan Kerja*. Dalam Hartini (editor). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Liu, Y., Liu, J., & Shi, J. (2022). Does high-performance work system improve employee promotion readiness? The role of promotability perception and

- supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103665.
- Mamentu., O. S.& Nelwan., G. M. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill Selfesteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4. 0 *The Influence Of Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem And Work Motivation On Wor.* 11(3), 1487–1497.
- Marcelo et al., (2022). The effect of enterprise risk management competencies on students' perceptions of their work readiness. *The internasional journal of management education.* Vol.20.
- Merida, D. A., Rifayanti, R., & Putri, E. T. (2021). Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Dewasa Awal di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmiah Psikologi* <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- M. Hasriadi: Sutikno; K. Mahatma. (2021). *Profil Umum Universitas Lampung.*2–28. Lampung: Universitas Lampung.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/literasiologi/article/view/138>. Diakses pada 20 Oktober 2023.
- Nasution. L, M (2017). Statistik deskriptif. *Jurnal Hikmah*, Volume 14, No. 1 Januari-Juni 2017, ISSN: 1829-8419.
- Nurdin, Ali M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.
- Rahmadani, D., & S.E., MBA, A. M. (2022). Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Keaktifan Berorganisasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. Skripsi: fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/102120/>
- Rahmatullah, G. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Asuransi Umum Bumi Putera. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi.* Volume 11, (1).
- Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulouva, P., & Haider, S. A. (2022). The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 865–874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. auctical: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120. 57

- Smith, A., & Jones, B. (2022). The role of self-efficacy in workplace readiness: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 110(3), 432-448.
- Sugiyono, (2019). *Media Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tracer Studi Universitas Lampung, (2023). Status Lulusan Mahasiswa Universitas Lampung 2023. <https://tracerstudy.unila.ac.id/#/statistik>. Diakses pada 20 Januari 2024. Pukul 10.00 WIB.
- Tracer Studi Universitas Lampung, (2023). Jumlah Lulusan Mahasiswa Universitas Lampung 2023. <https://tracerstudy.unila.ac.id/#/statistik>. Diakses pada 20 Januari 2024. Pukul 12.00 WIB
- 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>.
- Yelvita, F. S. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Upgris Fakultas Teknik Dan Informatika *Skripsi*. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang, 8.5.2017, 2003–2005.
- Zainal. (2018). Pengaruh Efikasi Diri dan Soft Skill Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus PT. Astra International, DSO – Alauddin, MKS). *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Makasar.