

PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP WORK READINESS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS KH. ABDUL WAHAB HASBULLAH

Sella Puspitasari
Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
Sellapuspita023@gmail.com

Khotim Fadhi
Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
Khotim@unwaha.ac.id

Informasi Artikel

Abstract

Tanggal Masuk:
21 Februari 2024

Tanggal Revisi:
27 Februari 2024

Tanggal Diterima:
9 Maret 2024

Publikasi On line:
28 Maret 2024

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap work readiness pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 160 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Peengelolahan data menggunakan bantuan program SPSS 26. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dan juga uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji variabel terdapat pengaruh secara parsial antara variabel self-efficacy terhadap work readiness. Sedangkan uji untuk variabel motivasi memasuki dunia kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap work readiness. Kemudian secara simultan variabel self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif terhadap work readiness pada mahasiswa KH. Abdul Wahab Hasbullah. nilai R^2 sebesar 0,590 yang artinya diperoleh sebesar 59% variabel work readiness dipengaruhi self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja. Sedangkan untuk 41% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa sangat banyak yang dapat mempengaruhi work readiness. Dari hasil perhitungan nilai R sebesar 0.768 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap work readiness termasuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Key Words: Self-efficacy, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Work Readiness

Abstrak

The aim of this research is to find out the influence of self-efficacy and motivation to enter the world of work on work readiness in students of KH. Abdul Wahab Hasbullah University. The study used a sample of 160 respondents using a quantitative approach. Data processing with the help of the SPSS 26 program. The analytical techniques used in this study are validity tests, rehabilitation tests, double linear regression analysis tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and determination coefficients tests. There is a partial difference between the self-effectiveness and the work readiness variables. While there is no partial change between the motivation variables for entering the workplace, there is also a positive influence on the working readiness of KH. Abdul Wahab Hasbullah. The R^2 value is 0.590, which means a 59% work-readiness variable influenced by self-efficacy and motivation to enter the workplace. Reduce to 41% influenced by other factors. It shows that a lot can affect work readiness. The calculation of the R square value of 0.768 shows that there is a relationship between the self-effectiveness variable and the motivation to enter the world of work towards work readiness, which is included in the category of strong relationships.

Key Words: Self-efficacy, Motivation To Enter The World Of Work, Work Readiness

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja yang memiliki kompetensi berdaya saing dan mempunyai keahlian sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Apalagi tuntutan kualifikasi dalam dunia kerja semakin meningkat setiap tahunnya, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mempunyai pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam segala bidang, dan mampu bersaing dalam era

globalisasi. Mahasiswa merupakan suatu kelompok masyarakat yang memiliki status sebagai calon angkatan kerja karena ikatan dengan perguruan tinggi. Lulusan sarjana dari perguruan tinggi setiap tahunnya bertambah meningkat namun seperti yang kita ketahui masih banyak sekali tingkat pengangguran terdidik setelah lulus dari perguruan tinggi di Indonesia. Hal itu dikarenakan lulusan semakin banyak dan tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan. Salah satu penyebab pengangguran adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki lulusan yang diinginkan di dunia industri (Rahardhian, 2019). UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 3 (tiga) menyebutkan tujuan pendidikan yaitu mengembangkan potensi peserta didik untuk itu diperlukan pendidikan yang bermutu (Tentama & Riskiyana, 2020). Menurut (Siswopranoto, 2022) pendidikan bermutu adalah yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja serta dunia usaha. Tingkat pendidikan di Indonesia diawali proses pendidikan usia dini, sekolah dasar hingga pendidikan tingkat tinggi atau perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan forum pendidikan formal yang diselenggarakan pemerintah. Menurut (Raitano et al., 2022) program sarjana merupakan salah satu hal yang ada di dalam perguruan tinggi yang digunakan untuk mempersiapkan mahasiswa sebagai pribadi yang berintelektual. Serta mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dan menciptakan lapangan pekerjaan dunia (Flammer, 2018). Lulusan sarjana dari perguruan tinggi setiap tahunnya bertambah meningkat namun seperti yang kita ketahui masih banyak sekali tingkat pengangguran terdidik setelah lulus dari perguruan tinggi di Indonesia. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pengangguran pada pendidikan universitas atau sarjana pada 2020 yaitu : 7,35 jiwa pada 2021 5,98 jiwa dan 4,80 jiwa pada Tahun 2022.. Hal itu dikarenakan lulusan semakin banyak dan tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan. Salah satu penyebab pengangguran adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki lulusan yang diinginkan di dunia industri (Rahardhian, 2019). Mahasiswa merupakan suatu kelompok masyarakat yang memiliki status sebagai calon angkatan kerja karena ikatan dengan perguruan tinggi (Ramadhan et al., 2020). Untuk itu mahasiswa semester akhir sebagai calon lulusan perguruan tinggi perlu meningkatkan hard skill dan mengembangkan soft skillnya agar memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, sehingga akan menciptakan adanya kesiapan kerja (*work readiness*) pada individu (Mardin, 2021). Menurut (Fidi Kirani & Chusairi, 2022) *work readiness* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk masuk atau siap untuk sukses di lingkungan kerja. Menurut Utami (Wijikapindho & Hadi, 2021) berpendapat bahwa lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu terjun dalam dunia kerja dengan high *self-efficacy*. Karena menurut (Ambarwati & Rusdarti, 2020) *self-efficacy* merupakan kondisi internal yang mempengaruhi kesiapan kerja individu. Menurut (Bandura, 1997) *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang terkait pengorganisasian dalam merespon tujuan yang telah dikehendaki. Efikasi diri (*self-efficacy*) akan memberikan dasar bagi motivasi manusia (Ristika, 2015). Selain keyakinan yang kuat dari dalam diri individu (*self-efficacy*) dalam menentukan kesiapan kerja (*work readiness*) juga tidak terlepas dari dorongan diri individu untuk melakukan tindakan (Yani & Hanafi, 2020). Dorongan dari diri individu untuk melakukan tindakan sering disebut motivasi. Individu dengan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi pula (Setiadi & Sumaryotno, 2021). Menurut Sukardi (Chotimah & Suryani, 2020) bahwa motivasi merupakan faktor internal dari dalam diri individu. Sedangkan menurut Sukmadinata dalam (Liyasari, 2019) juga berpendapat bahwa "motivasi merupakan kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan. Motivasi tersebut mendorong individu untuk memasuki dunia kerja (Fadhli et al., 2023). Melihat pada Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah terdiri dari Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen yang diharapkan nantinya lulusannya dapat bekerja pada bidang manajemen bisnis ataupun pekerjaan yang lebih kearah perkantoran. Fakultas Agama Islam dengan Prodi Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, dan Ekonomi Syariah yang nantinya diharapkan mampu bekerja baik dalam pendidikan maupun pekerjaan lain yang berhubungan dengan prodi tersebut. Fakultas ketiga ada Teknologi Informasi yaitu terdapat Prodi Sistem Informasi dan Informatika dimana nantinya diharapkan dapat bekerja dalam bidang IT ataupun pekerjaan yang berhubungan dengan software. Fakultas selanjutnya yaitu Ilmu Pendidikan yakni Pendidikan Matematika, Biologi, Fisika dan Bahasa Inggris. Yang diharapkan mampu bekerja dalam bidang pendidikan untuk kedepannya, menenrapkan pengetahuan dalam konteks nyata, menjadi advokat pendidikan, serta dapat mengadopsi pendekatan inklusif dalam pengajaran. Semua mahasiswa tersebut diharapkan dapat mengaplikasikan semua teori maupun praktek yang telah diberikan namun tidak menutup kemungkinan bahwa faktor dalam diri mahasiswa juga diperlukan yaitu motivasi yang berasal dari diri individu serta *self-efficacy*, sehingga akan mampu menciptakan kesiapan kerja dalam diri mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. Tujuan dari

penelitian ini yaitu : (1) untuk mengetahui pengaruh antara *self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah, (2) untuk mengetahui pengaruh antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. (3) Serta untuk mengetahui pengaruh antara *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS dan Hipotesis

Self-Efficacy

Menurut (Apriansyah et al., 2022), *self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dengan harapan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum, *self-efficacy* dianggap sebagai faktor penentu kinerja dalam pelaksanaan tugas spesifik. Pendapat ini sejalan dengan pandangan (Andrianus, 2020), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk bertahan hidup dalam berbagai situasi kehidupan. Menariknya, Andrianus menekankan bahwa *self-efficacy* tidak tergantung pada tingkat kecakapan seseorang, melainkan pada keyakinan individu terhadap potensi yang dimilikinya, seberapa besar pun potensinya. Perspektif lain dari (Yani & Hanafi, 2020), menyebutkan bahwa *self-efficacy* dapat dianggap sebagai mekanisme pertahanan seseorang terhadap tindakan atau kemampuannya untuk menjalankan tugas tertentu. Mereka menekankan pentingnya *self-efficacy* dalam membantu seseorang memahami kapasitasnya, yang pada gilirannya membantu individu berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan internal yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin besar keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

Indikator Self-Efficacy

Menurut (Bandura, 2021) terdapat 3 indikator dari *self-efficacy* yaitu Level (magnitude), level mengacu pada dimensi yang dinilai dari tingkat kesulitan suatu tugas yang dirasakan oleh seseorang. Seseorang cenderung menghindari situasi dan perilaku yang dianggap sulit untuk dijalankan, sambil berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dianggap dapat mereka lakukan. Kedua strength, strength merujuk pada keyakinan diri seseorang dalam mampu menyelesaikan tugas tertentu. Semakin kokoh keyakinan individu terhadap kemampuannya, semakin cenderung ia akan menikmati tugas-tugas yang penuh tantangan. Selain itu, individu yang memiliki kekuatan keyakinan yang tinggi akan menunjukkan keteguhan dalam menghadapi kesulitan dan rintangan dalam usahanya, serta tetap gigih dalam menjalankan tugas meskipun dihadapkan dengan berbagai hambatan. Ketiga generality, generality mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menangani berbagai tugas yang beragam, mulai dari yang spesifik hingga yang berbeda secara umum. Aspek generality dapat diidentifikasi dari keyakinan seseorang dalam menghadapi variasi alternatif keputusan dengan sikap positif dan tingkat keingintahuan yang tinggi.

Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut (Abdullah & Giatman, 2020) motivasi memasuki dunia kerja adalah faktor yang menghasilkan semangat dan dorongan bagi seseorang untuk memasuki lingkungan kerja. Pendapat yang sejalan diungkapkan oleh (Setiadi & Sumaryotno, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah pemicu semangat atau dorongan bagi peserta didik untuk terlibat dalam dunia kerja, baik berasal dari internal diri maupun lingkungan sekitar. Motivasi memasuki dunia kerja, menurut (Chotimah & Suryani, 2020), muncul dari keinginan, minat, harapan, cita-cita, tekanan lingkungan, kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan penghargaan terhadap diri sendiri. Mereka menekankan bahwa motivasi tersebut dapat mengarahkan tingkah laku atau aktivitas seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, salah satunya adalah memasuki dunia kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan semangat pada individu untuk terlibat dalam dunia kerja, yang dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal.

Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Menurut (Wibowo et al., 2020) indikator motivasi memasuki dunia kerja ada 6 diantaranya pertama hasrat yaitu kecenderungan yang kuat untuk terlibat dalam pekerjaan tertentu atau bergerak di bidang yang spesifik. Tingginya minat dapat memberikan motivasi kuat untuk mencapai kesuksesan dalam karier. Minat dapat muncul ketika seseorang merasakan dorongan intrinsik atau keinginan batin yang kuat untuk terlibat dalam suatu kegiatan atau tugas khusus. Kedua, keinginan yaitu niat atau tekad yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu

dalam karier. Ambisi yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja keras, mengatasi hambatan, dan meraih prestasi. Ambisi bisa timbul dari dorongan internal, seperti keinginan untuk tumbuh dan berkembang, atau dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti harapan dari lingkungan sekitar atau tekanan finansial. Ketiga, dorongan yaitu energi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi dapat berasal dari ambisi pribadi, keinginan untuk mencapai sukses, atau tanggung jawab terhadap pekerjaan. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor luar, seperti harapan dari orang-orang di sekitar atau kondisi finansial yang memotivasi seseorang untuk bekerja keras. Keempat, kebutuhan yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti keuangan, sosial, atau stabilitas dan keamanan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat menjadi motivasi untuk mencari pekerjaan yang dapat memenuhi tuntutan tersebut. Kelima, harapan dan cita-cita yaitu harapan dan cita-cita yang tinggi dapat menjadi pendorong kuat bagi seseorang untuk terlibat dalam dunia kerja. Memiliki tujuan yang jelas dan semangat untuk mencapai sukses dalam karier dapat memberikan motivasi tinggi dan meningkatkan tingkat prestasi seseorang. Keenam, penghormatan atas diri sendiri yaitu penghargaan terhadap nilai diri dan keinginan untuk diakui dan dihormati dalam lingkungan kerja. Motivasi ini mendorong seseorang untuk mencapai prestasi, membangun reputasi yang baik, dan meraih kesuksesan yang diakui oleh rekan kerja atau atasan. Contohnya, apresiasi terhadap kinerja yang baik atau kenaikan pangkat dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk terus berkinerja optimal.

Work Readiness

Menurut (Ramadhan et al., 2020) *work readiness* merujuk pada kondisi menyeluruh individu, yang mencakup pemahaman terhadap diri, kematangan fisik dan mental, sikap, keterampilan, dan pengalaman. Tujuannya adalah agar individu memiliki kemauan dan kemampuan untuk melakukan kegiatan atau usaha yang terkait dengan pekerjaan. Dalam perspektif (Mardin, 2021), *work readiness* diartikan sebagai kombinasi antara keinginan dan keterampilan individu dalam menjalankan suatu kegiatan. Kesiapan dianggap sebagai suatu kompleksitas yang harus dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu, yang pada akhirnya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Sementara itu (Abdullah & Giatman, 2020), menyatakan bahwa *work readiness* adalah kondisi keseluruhan siswa yang sudah siap bekerja secara profesional. Kesiapan ini didasarkan pada tingkat kematangan mental, emosional, kemampuan pelaksanaan pekerjaan, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, dengan tujuan untuk meraih penghasilan maksimal. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work readiness* merupakan suatu keadaan pada individu yang menunjukkan kesiapan mental dan emosional untuk memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini melibatkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja.

Indikator Work Readiness

Menurut (Wardani et al., 2021), indikator *work readiness* terdiri dari resiliensi/ketahanan yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengatasi umpan balik negatif dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Ketahanan ini juga dapat dijelaskan oleh Luthans dalam (Wardani et al., 2021) sebagai kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit kembali, memulihkan kebahagiaan setelah mengalami situasi yang tidak menyenangkan. Kedua, kematangan/maturitas yang mencakup sikap dewasa dalam pengambilan keputusan. Didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi situasi secara kritis sebelum merespon secara optimal dan memiliki reaksi emosional yang stabil. Ketiga motivasi melibatkan komitmen, dorongan, dan orientasi terhadap pencapaian. Indikator motivasi, sebagaimana dijelaskan oleh Steers & Porter dalam (Wardani et al., 2021), mengacu pada upaya yang mampu memicu perilaku, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Keempat kemampuan interpersonal yang melibatkan keterampilan berkomunikasi, interaksi, pembangunan, dan pemeliharaan hubungan dengan orang lain dalam berbagai konteks dan situasi. Ini mencakup kemampuan berkolaborasi dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian bersifat kuantitatif, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *work readiness* Menurut (Priyono, 2016) variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas

atau independen. Keberadaan variabel ini sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus/topik penelitian. Sedangkan untuk variabel independen Menurut (Priyono, 2016) Variabel bebas yaitu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikat. Dimana keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu self-efficacy (X1), Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2). Variabel dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hariyati et al., 2022) penelitian tersebut mengenai pengaruh efikasi diri (self-efficacy) dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah Angkatan 2019 dengan jumlah 420 mahasiswa. Dalam menentukan jumlah sampel (Rohiimimah & Soedjarwo, 2021) penentuan jumlah sampel menurut Surakhmmad berpendapat "Apabila ukuran komunitas sebanyak >100, maka pengambilan sampel sedikitnya ialah 50% dari ukuran komunitas. Apabila ukuran populasi sama dengan atau <1000, ukuran sampel diupayakan sedikitnya 15% dari ukuran populasi". Dalam penelitian ini total dari populasi ialah 420 peserta didik sehingga >100, maka sampel diambil sedikitnya 50% dengan rumus perhitungan yaitu:

$$S = 15\% + \frac{1000 - n}{1000 - 100} \times (50\% - 15\%)$$

Keterangan : S = Jumlah sampel yang diambil

n = Jumlah anggota populasi

Perhitungan sampel dalam penelitian ini :

$$S = 15\% + \frac{1000 - 420}{1000 - 100} \times (50\% - 15\%)$$

$$S = 15\% + 0,664 \times (35\%)$$

$$S = 15\% + 23,35\%$$

$$S = 38,25\%$$

Jumlah sampel sebesar : $420 \times 38,25\% = 153,7$ sehingga dibulatkan menjadi 160 responden (mahasiswa).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian ini, digunakan beberapa teknik yang melibatkan:

a) Observasi

Observasi dalam konteks penelitian ini diartikan sebagai fokus perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data (Siyoto & Ali, 2015). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat jumlah mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah.

b) Kuesioner:

Kuesioner, seperti yang dijelaskan oleh (Ahyar et al., 2020), sering menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian. Alat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku serta sikap responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode kuesioner menggunakan instrumen Google Form dengan jenis pertanyaan tertutup. Responden diminta untuk memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan, khususnya untuk mengukur variabel *self-efficacy*, motivasi memasuki dunia kerja, dan *work readiness*. Pertanyaan dikembangkan dalam bentuk daftar pertanyaan dengan pilihan jawaban di Google Form.

c) Dokumentasi

Dokumentasi mengacu pada catatan peristiwa yang sudah terjadi dan dapat berbentuk tulisan, gambar, serta karya monumental individu (Gani & Nasution, 2020). Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan informasi yang terdapat dalam dokumen, termasuk data jumlah mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2013) merupakan penelitian yang digunakan melalui cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data. Penelitian deskriptif ini menggunakan teknik asosiatif, yang artinya penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Siyoto & Ali, 2015). Software yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini yaitu SPSS 26.

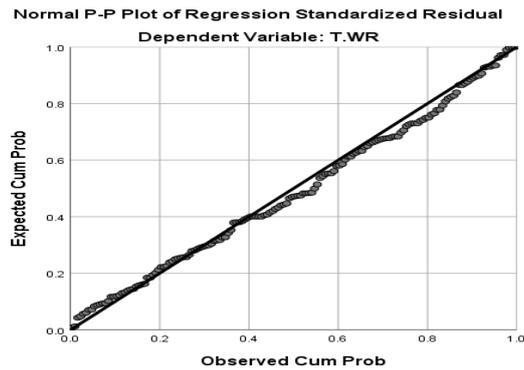
Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Self-Efficacy (X1)	self efficacy adalah suatu keyakinan yang ada pada diri seseorang mengenai kemampuan yang ia miliki dalam melaksanakan tindakan - tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu.	1) Level	L
		2) Strength	I
		3) Generality	K
			E
			R
Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X)	motivasi memasuki dunia kerja adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan semangat pada diri individu untuk memasuki dunia kerja. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam maupun luar diri.	1) Hasrat	L
		2) Keinginan	I
		3) Dorongan	K
		4) Kebutuhan	E
		5) Harapan dan cita-cita	R
		6) Penghormat-an atas diri Sendiri	T
Work Readiness (Y)	work readiness adalah suatu kondisi yang ada pada individu yang menunjukkan adanya kesiapan mental maupun emosional dalam memasuki dunia kerja untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. lingkungan kerja.	1. Resiliensi /ketahanan	L I
		2. Kematangan/maturitas	K
		3. Motivasi,	E
		4. Kemampuan interpersonal	R T

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Dilihat dari grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas, yang mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Hasil uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

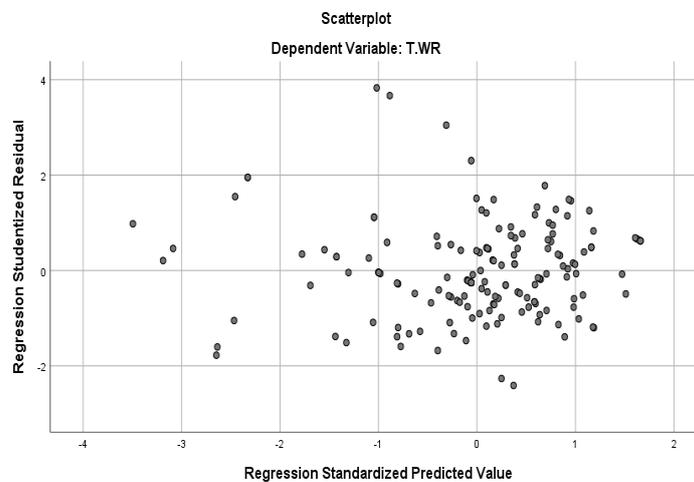
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.405	3.363		6.068	0.000		
	T.SE	0.799	0.086	0.688	9.299	0.000	0.478	2.094
	T.MO	0.069	0.048	0.106	1.435	0.153	0.478	2.094

a. Dependent Variable: T.WR

Sumber : Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai tolerance $0,478 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,094 \leq 10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinieritas, sehingga model layak digunakan analisis lebih lanjut.

3. Hasil Uji Heteroskedastisita



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisita

Berdasarkan pada hasil uji diatas, maka dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. serta tidak membentuk suatu pola yang jelas maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil uji regresi linier berganda

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.405	3.363		6.068	0.000
	T.SE	0.799	0.086	0.688	9.299	0.000
	T.MO	0.069	0.048	0.106	1.435	0.153

a. Dependent Variable: T.WR

Sumber : Data SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas dapat diperole persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20.405 + 0.799X_1 + 0.069 X_2$$

Dari perhitungan serta persamaan analisis statistic koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ($\alpha = 20.405$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel *work readiness* adalah sebesar 20.405 satuan.
- Nilai koefisien *self efficacy* ($X_1 = 0.799$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor *self-efficacy* sebesar 1 satuan maka *work readiness* akan berubah sebesar 0.799 satuan.
- Nilai koefisien motivasi memasuki dunia kerja ($X_2 = 0.069$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor motivasi memasuki dunia kerja sebesar 1 satuan maka *work readiness* akan berubah sebesar 0.069 satuan.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi *work readiness* dapat kita lihat dari nilai koefisien regresi (β) dimana nilai variabel dengan nilai β terbesar merupakan faktor yang paling dominan. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa $\beta_1 = 0.799$ sedangkan $\beta_2 = 0.069$ maka, variabel *self-efficacy* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah.

5. Hasil uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6813.716	2	3406.858	112.873	.000 ^b
	Residual	4738.728	157	30.183		
	Total	11552.444	159			

a. Dependent Variable: T.WR

b. Predictors: (Constant), T.MO, T.SE

Sumber : Data SPSS 26, 2023

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS 26 diatas didapatkan nilai Fhitung 112.873 > F tabel 3.05. Dengan begitu dapat dinyatakan F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* pada mahasiswa KH. Abdul Wahab Hasbullah.

6. Hasil uji koefisien determinan

Dari data dalam Tabel 4.12 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,590, yang mengindikasikan bahwa sekitar 59% variabel dalam variabel *work readiness* dapat dijelaskan oleh kombinasi *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja. Sementara itu, sekitar 41% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil perhitungan R sebesar 0,768 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja dengan *work readiness*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung 9.299 > t tabel 1.654, maka H_0 ditolak H_a diterima (signifikan). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel *self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah karena temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar dari mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah merasa dapat menghadapi masalah/tantangan yang ada dalam dunia kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mecang et al., 2022), penelitian tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap *work readiness* siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hariyati et al., 2022), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel *self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri Jakarta. Yang artinya Semakin tinggi *self-efficacy* dalam diri mahasiswa maka akan berdampak pada semakin meningkat *work readiness* mahasiswa.

Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap *Work Readiness*

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t hitung 1.435 < t tabel 1.654 maka, H_0 diterima H_a ditolak (tidak signifikan). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa, sebagian mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah masih memiliki antusias yang rendah untuk memulai karirnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mutoharoh, 2019) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI jurusan administrasi perkantoran SMK Batik Sakti 1 Kebumen sebesar 0,24%. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2022) hasil analisis variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap *Work Readiness*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai F hitung 112.873 > F tabel 3.05. Dengan begitu dapat dinyatakan F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, terdapat pengaruh secara signifikan variabel *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* pada mahasiswa KH. Abdul Wahab Hasbullah. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah memiliki *self-efficacy* yang dibuktikan dengan mahasiswa mampu mengatur waktu dan sumber daya dengan efisien untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hariyati et al., 2022) penelitian tersebut mengenai pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Chotimah & Suryani, 2020) yang meneliti pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari. Penelitian tersebut membuktikan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan antara praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari tahun ajaran 2018/2019.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. Hal itu dikarenakan mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah merasa dapat menghadapi masalah/ tantangan yang ada dalam dunia kerja serta merasa yakin bahwa dirinya dapat menyelesaikan tugas

yang menjadi tanggung jawabnya. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness* dikarenakan sebagian mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah masih memiliki antusias yang rendah untuk memulai karirnya. Karena kurang memiliki hasrat kuat untuk melakukan pekerjaan di bidang yang spesifik serta kurang merasa bahwa dirinya berperan besar untuk mempengaruhi kesuksesan karirnya. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap *work readiness*. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah telah memiliki *self-efficacy*, dibuktikan dengan mampu mengatur waktu dan sumber daya dengan efisien untuk mencapai tujuan kerja dan memiliki kemampuan untuk bangkit dan pulih dari kegagalan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini yaitu (i) Hendaknya motivasi memasuki dunia kerja mahasiswa ditingkatkan kembali agar tercipta *work readiness*. Motivasi tidak hanya berasal dari diri mahasiswa namun motivasi juga dapat diberikan oleh pihak kampus baik dari dosen saat mengajar maupun melalui pelatihan/ seminar mengenai dunia kerja. Agar mahasiswa memiliki dorongan semangat dan siap dalam memasuki dunia kerja; (ii) Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work readiness* pada mahasiswa, dengan menggunakan analisis data yang berbeda dan menambah jumlah variabel. Sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. P., & Giatman, M. (2020). Hubungan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Program Keahlian Teknik Bangunan Smk *Sekolah Dasar*, 1, 36–40.
<http://asce.pj.unp.ac.id/index.php/ASCE/article/download/9/7>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Ambarwati, N., & Rusdarti. (2020). *Economic Education Analysis Journal*. 9(3), 831–843.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42409>
- Andrianus, I. J. (2020). Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Di SMK X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 572. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5563>
- Apriansyah, M., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Efikasi Diri dan Implementasinya. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1123–1126. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.534>
- Bandura, A. (1997). *SELF-EFFICACY : The Exercise of Control* (berilustrasi). W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2021). Self-Efficacy. In *The Routledge Handbook of the Psychology of Language Learning and Teaching*. <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Chotimah, K., & Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391–404.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079>
- Fadhli, K., Aminah, N., & Sa'adah, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Madrasah Aliyah. 2(2), 253. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1811>
- Fidi Kirani, F., & Chusairi, A. (2022). A Systematic Review : Factors Affecting Work Readiness. 9(September), 821–828.
- Flammer, A. (2018). *Self-Efficacy*. December 2001. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01726-5>
- Gani, A., & Nasution, J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (2nd ed.). Medan.
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 3(2), 1–15.
- Liyasari, N. (2019). Pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan administrasi perkantoran smk negeri 1 Purwodadi tahun 2018/2019. *Skripsi*, 1(1), 1–262. <https://lib.unnes.ac.id/29614/1/7101413025.pdf>
- Mardin, M. R. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah lain Palopo. *Skripsi*, 109.
- Mecang, K., Elfranata, S., Daud, D. J., Pratiwi, N., & Meliyani, E. (2022). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. 2(4), 260–270.
- Mutoharoh, A. K. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Apriliana Khulasatul Mutoharoh¹, Wisudani Rahmaningtyas² Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Semarang. 38–59.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revi). Zifatama.
- Rahardhian, A. (2019). *Multikultural Interkultural DAN Inovasi*.
- Raitano, N., Goldie, L., Hannah, A. M., Sanjana, E. G., & Gregory, J. (2022). Vocational Outcomes in ASD : An Examination

- of Work Readiness Skills as well as Barriers and Facilitators to Employment Identified by Autistic Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05804-8>
- Ramadhan, G., Kusumah, I. H., & Solehudin, A. (2020). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja peserta didik di Smk Negeri 2 Bandung. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 7(2), 225–234.
- Ristika, S. (2015). *Analisis pengaruh efikasi diri* (.).
- Rohiimimah, T. A., & Soedjarwo. (2021). *Pengaruh Penerapan Media Pembelajaran Setara Daring Terhadap Hasil Belajar Sosiologi Peserta Didik Paket C Di SKB Gudo Kabupaten Jombang*. 10(2), 235–243.
- Setiadi, S., & Sumaryotno. (2021). Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Pendidikan IPS*, 4(2), 155–169. <https://doi.org/10.30998/herodotus.v4i2.9428>
- Siswopranoto, M. F. (2022). *Standar mutu pendidikan*. 6.
- Siyoto, S., & Ali, M. S. (2015). *DASAR METEDOLOGI PENELITIAN*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). *The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school*. 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Wardani, F. K., Isnain, A., Alifah, A. N., & Uswatun, P. (2021). *The Construction of Work Readiness Scale Konstruksi Skala Kesiapan Kerja*. 78–87.
- Wibowo, R. E., Santoso, J. T. B., & Widiyanto, W. (2020). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Belajar Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xi Smk. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 147–155. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.41448>
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir*. 1(2), 1313–1318.
- Wulandari, C., Purwanto, T., & Aripriabowo, T. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan*. 3(2), 1–9.
- Yani, A. S., & Hanafi. (2020). Jurnal administrasi dan perkantoran modern. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 9(1), 1–11.