

PENGARUH SELF-EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA

Diah Ayu Lestari¹, Marsofiyati²

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email : diahayulestari277@gmail.com¹, marsofiyati@unj.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana *self-efficacy* dan dukungan sosial mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Variabel utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* dan dukungan sosial sebagai variabel independen dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif survei. Subyek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas yang dilaksanakan sebelum data dianalisa. Hasil uji normalitas terhadap data penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi yang diuji, serta uji heterokedastisitas menunjukkan tidak ada indikasi kuat bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini terpenuhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, (2) dukungan sosial tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor internal, seperti *self-efficacy*, lebih berperan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa dibandingkan dengan faktor eksternal seperti dukungan sosial. Namun, dukungan sosial tetap dapat menjadi elemen penting dalam konteks yang berbeda atau bagi kelompok tertentu.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, Dukungan Sosial, Kesiapan Kerja

Abstract: This study aims to analyse the influence of *self-efficacy* and social support on students' work readiness. The main problem raised in this study is how *self-efficacy* and social support affect students' work readiness. The main variables that are the focus of this study are *self-efficacy* and social support as independent variables and work readiness as the dependent variable. The research method used is quantitative method

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Sindoro



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

with descriptive survey approach. The subjects in this study were students of the Faculty of Economics, State University of Jakarta with a total sample of 60 people. Data collection is done through a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Prerequisite tests, namely normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test were carried out before the data was analysed. The results of the normality test on the data of this study show that the data is normally distributed, the multicollinearity test shows that there is no multicollinearity problem in the regression model tested, and the heteroscedasticity test shows that there is no strong indication that there is a heteroscedasticity problem in this regression model is fulfilled. The results of this study indicate that: (1) self-efficacy has a positive and significant effect on work readiness, (2) social support has no positive effect on work readiness. These findings suggest that internal factors, such as self-efficacy, play a more important role in students' work readiness than external factors such as social support. However, social support can still be an important element in different contexts or for certain groups.

Keywords: *Self-Efficacy, Social Support, Work Readiness*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pada saat ini sangat dibutuhkan di era globalisasi pada masa sekarang, karena aturan kualifikasi di dalam dunia kerja setiap tahunnya semakin meningkat. Sumber daya manusia yang berkualitas ini memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kuat dalam seluruh bidang dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Mahasiswa, dapat dikatakan sebagai calon pekerja karena ikatan mereka dengan perguruan tinggi. Meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi disetiap tahun, tetapi seperti yang telah kita ketahui, bahwa masih terdapat banyak lulusan dari perguruan tinggi yang menganggur di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa jumlah lulusan semakin meningkat dan tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang tersedia.

Pengangguran merupakan hal yang menakutkan, semakin tinggi angka pengangguran maka menurunkan tingkat pendapatan masyarakat, sama saja seperti artinya membuang sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, kondisi ekonomi akan turun, yang akan menyebabkan banyak masalah dalam masyarakat dan kehidupan keluarga. Perguruan tinggi harus dapat menghasilkan hasil lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah dalam bisnis dan industri serta berkontribusi pada pembangunan. Di dunia kerja modern, tuntutan pekerjaan semakin berkembang, yang berdampak pada kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi.

Perguruan tinggi harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah dalam bisnis dan industri serta berkontribusi pada pembangunan. Di dunia kerja modern, tuntutan pekerjaan semakin berkembang, yang berdampak pada kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi. Perguruan tinggi adalah tempat pendidikan formal yang dikelola oleh pemerintah. Program sarjana adalah salah satu komponen

perguruan tinggi yang digunakan untuk mempersiapkan mahasiswa sebagai individu yang cerdas (Raitano et al., 2022) dalam (Sella Puspitasari, 2024). Serta, mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dan membangun lapangan pekerjaan di seluruh dunia (Flammer, 2018) dalam (Sella Puspitasari, 2024).

Berdasarkan informasi pada Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, pada saat ini tingkat pengangguran terbuka berdasarkan dengan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pengangguran pada tingkat pendidikan universitas atau sarjana pada tahun 2020 adalah 7,35 jiwa, pada tahun 2021 adalah 5,98 jiwa, dan pada tahun 2022 adalah 4,80 jiwa. Hal ini disebabkan oleh peningkatan jumlah lulusan dan ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang tersedia.

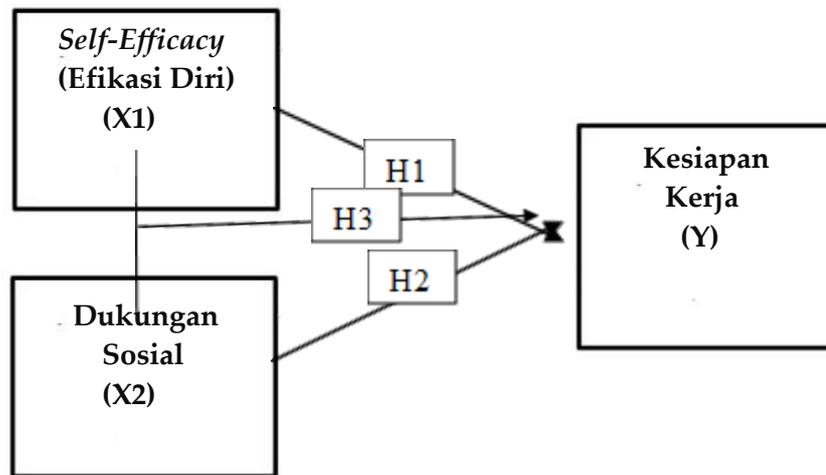
Maka dari itu, mahasiswa sebagai calon lulusan dari perguruan tinggi perlu menghasilkan atau mengembangkan *self-efficacy* (efikasi diri) sehingga akan menciptakan adanya kesiapan kerja pada individu. Efikasi diri ini menggambarkan bagaimana kita bertindak atau menghadapi situasi. Selain itu, efikasi diri akan membuat kita lebih memahami keadaan kita dan mampu berperilaku realistis. Jika seseorang percaya pada kemampuan mereka, mereka akan lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit. Hal ini akan didorong oleh pandangan positif setiap orang, semakin yakin seseorang akan potensinya, semakin besar pula peluang mereka untuk menyelesaikan tugas atau masalah.

Menurut Ambarwati & Rusdarti (2020) dalam (Sella Puspitasari, 2024), *self-efficacy* sama aratnya seperti suatu kondisi internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Menurut Bandura (1997) dalam (Sella Puspitasari, 2024), keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan mereka dalam kaitannya dengan pengorganisasian untuk merespon tujuan yang telah ditetapkan. Selain keyakinan diri yang kuat dari dalam diri individu (*self-efficacy*) dalam menentukan suatu kesiapan kerja juga tidak terlepas dari sebuah motivasi dalam diri individu untuk melakukan tindakan. Menurut Sarafino (2014) dalam (Kiky D.H. Saraswati, 2022) dukungan sosial sama seperti suatu persepsi seseorang terhadap kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang tersedia setiap saat.

Dalam transisi dari universitas ke dunia kerja, dukungan sosial merupakan faktor eksternal yang penting untuk diteliti. Dibutuhkan dukungan dari keluarga, teman, dan orang lain yang dianggap penting untuk menawarkan dukungan emosional, informasi, maupun finansial. Dukungan persiapan karir dianggap sebagai suatu komponen penting untuk membantu remaja/mahasiswa dalam mengembangkan suatu keputusan pengambilan karir yang penting bagi dirinya sendiri. Terdapat persepsi bahwa seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dalam perencanaan karir masa depan individu secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karir mereka di tempat kerja nantinya.

Kesiapan kerja keadaan di mana seseorang telah siap secara mental dan fisik untuk melakukan tugas yang terkait dengan pekerjaannya (Syafira Yasinta, 2022). Menurut Desy Fitriana (2018) dalam (Syafira Yasinta, 2022), tingkat kematangan individu dapat dilihat secara fisik, mental, dan pengalaman yang dimiliki seseorang sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Banyak perusahaan yang saat ini membutuhkan calon sumber daya manusia, dan banyak dari mereka yang membutuhkan calon lulusan yang sudah pasti memiliki kualitas kinerja yang baik dan siap untuk memenuhi tujuan organisasi mereka, terutama para lulusan manajemen sumber daya manusia yang memahami cara mengelola bagaimana tujuan organisasi dapat dicapai.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

LANDASAN TEORI

Self-Efficacy

Self-efficacy didefinisikan sebagai proses kognitif yang mencakup pengambilan keputusan, keyakinan, kepercayaan, atau harapan yang berkaitan dengan sesuatu hal dalam memperkirakan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan tugas yang dihadapi dalam upaya mewujudkan keinginannya, menurut Nuzulia (2010) dalam (Elia Firda Mufidah, 2023). Pandangan seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan apa yang diharapkan dari mereka disebut *self-efficacy* (efikasi diri). *Self-efficacy* didefinisikan oleh Stajkkovie dan Luthans dalam (Greta Mahawati, 2021) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan semua upaya mereka dengan cara yang akan memungkinkan mereka untuk berhasil dan sukses dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Self-efficacy mengacu pada bagaimana seseorang menilai kemampuan mereka untuk menangani situasi tertentu dan bagaimana mereka memutuskan untuk melakukan tindakan tertentu yang relevan dengan situasi atau tugas tertentu. Keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan, dimana kemampuan tersebut dilatih dan dimotivasi oleh peristiwa penting dalam hidup mereka dikenal sebagai *self-efficacy*, menurut Bandura, 1994:71 dalam (Greta Mahawati, 2021).

Menurut Brown dan Leigh (1996) dalam (Greta Mahawati, 2021) mengatakan bahwa *self-efficacy* itu jika seseorang memiliki keyakinan diri yang kuat bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan sukses, mereka akan mengalami perasaan lebih bahagia terkait pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk mencurahkan lebih banyak perhatian dan kinerja yang lebih baik. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha yang besar dan menantang, sementara mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung memilih untuk melakukan sesuatu dengan cara yang lebih mudah.

Menurut Schunk dalam (Muger Apriansyah, 2022) *self-efficacy* juga mencakup pemahaman tentang bagaimana seseorang dapat mengatur dan melakukan tindakan yang baik dalam kondisi tertentu. *Self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang

kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, dan melakukan tindakan yang direncanakan dan diukur untuk mencapai tujuan tertentu. Pada titik ini, seseorang pada umur yang sudah matang akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi sehingga mereka menjadi stabil dan tenang secara emosional dan tidak lagi menunjukkan pola emosional yang pantas.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* (efikasi diri) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi situasi, menyelesaikan pekerjaan, dan mencapai tujuan. *Self-efficacy* yang kuat terhadap kemampuan diri juga dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik dan kepuasan dalam pekerjaan. Sebaliknya, mereka yang kurang percaya diri cenderung menghindari tantangan dan memilih jalan yang lebih sederhana. Pada akhirnya, *self-efficacy* membantu seseorang tetap tenang secara emosional dan mampu memecahkan masalah dalam situasi yang kompleks.

Dukungan Sosial

Kehidupan sosial yang baik akan sangat membantu dalam memberikan informasi, dukungan, dan arahan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik. Hal ini juga berlaku di dunia kerja, di mana dukungan sosial akan membantu adaptasi karir seseorang. Menurut Sarafino & Smith, (2011) dalam (Frana Mudaim Indrayana, 2021) dukungan sosial merupakan penerimaan seseorang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang merasa disayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong. Mereka juga mendapatkan dukungan dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Menurut Ogden (2007) dalam (Frana Mudaim Indrayana, 2021) menjelaskan bahwa dukungan sosial sering digunakan untuk merujuk pada rasa nyaman, perhatian, harga diri, atau kenyamanan yang dirasakan seseorang ketika mereka menerima bantuan dari orang lain. Interaksi sosial sangat penting untuk membantu orang mengatasi lingkungan pekerjaan yang sangat kompetitif. Para lulusan sangat membutuhkan sumber daya yang mendukung untuk membangun rasa percaya diri dalam menghadapi tugas karir yang akan datang dalam konteks transisi dari sekolah ke dunia kerja. Dukungan sosial dari keluarga, guru, teman, dan teman sekolah sangat membantu beradaptasi karir menurut Wang & Fu, (2015) dalam (Frana Mudaim Indrayana, 2021).

Dalam mendorong seseorang untuk memilih dan mengembangkan karir mereka, dukungan sosial sangat membantu mereka dengan memberi mereka ide atau gagasan. Kehidupan sosial yang baik akan sangat membantu dalam menyebarkan informasi, bantuan, dan petunjuk tentang cara meningkatkan kehidupan. Hal ini juga terjadi di dunia kerja, di mana dukungan sosial membantu adaptasi karir. Kemampuan beradaptasi karir berkembang dan berubah sesuai dengan interaksi antara seseorang dan lingkungannya menurut Savickas dan Porfeli, (2012) dalam (Frana Mudaim Indrayana, 2021). Beberapa temuan juga menunjukkan bahwa dukungan sosial sangat penting untuk adaptabilitas karir seseorang menurut Tian & Fan, 2014; Ataç et al., (2017) dalam (Frana Mudaim Indrayana, 2021).

Secara keseluruhan, dukungan sosial dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial sangat penting untuk kehidupan dan pekerjaan seseorang. Individu dapat mendapatkan dukungan dari teman, keluarga, guru, dan jaringan sosial, yang membuat mereka merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung. Selain memberikan kenyamanan emosional, dukungan sosial

membantu orang memperoleh informasi, gagasan, dan sumber daya untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Selain itu, dukungan sosial sangat penting dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, karena membantu lulusan membangun kepercayaan diri dan membangun kemampuan untuk beradaptasi dengan pekerjaan mereka. Adaptabilitas karir seseorang, yang terus berkembang melalui interaksi individu dengan lingkungannya, sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial yang baik dan lingkungan yang mendukung.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja, menurut Fitriyanto (2006:9) dalam (Mohamad Muspawi, 2020), adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental, dan pengalaman sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang terkait dengan pekerjaannya. Sementara menurut Sugihartono (2000:15) dalam (Mohamad Muspawi, 2020) mengatakan kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental, dan pengalaman sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Menurut Makki (2015) dalam (Mustari, 2021), kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang akan memungkinkan karyawan baru untuk berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi di tempat mereka bekerja. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kompetensi dasar pekerja pemula, yang merupakan kombinasi dari kesiapan akademik dan praktis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan berhasil dalam lingkungan kerja abad ke-21, menurut Lau et al., (2018) dalam (Rika Yuliana Putri, 2021).

Menurut Dalyono (2005: 52) dalam (Mohamad Muspawi, 2020), kesiapan kerja didefinisikan sebagai "kemampuan yang cukup baik antara fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental berarti minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan." Menurut Chaplin (2006) dalam (Mohamad Muspawi, 2020), kesiapan adalah tingkat kematangan atau kedewasaan seseorang yang menguntungkan untuk dapat mempraktekkan sesuatu. Secara umum, tingkat kesiapan kerja yang dapat dilihat dari masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, serta kemampuan seseorang tersebut untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keahlian industri.

Secara keseluruhan, kesiapan kerja adalah tingkat kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar yang memungkinkan seseorang menjadi siap untuk melakukan pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan kerja adalah hal sangat penting yang perlu diutamakan. Tujuan utama seseorang pada saat masuk sekolah adalah untuk mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus. Melakukan aktivitas kerja bukan hal yang mudah. Setiap pekerjaan membutuhkan persiapan, begitu pula bagi mereka yang baru saja memulai karir. Karena itu, kesiapan kerja sangat penting untuk diperhatikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan metode survei eksplanasi (*explanatory survey method*). Menurut Sukmadinata dalam (Syahroni, 2022), pendekatan kuantitatif merupakan prosedur penelitian yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan tujuan untuk dapat memecahkan suatu permasalahan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan yang terkontrol.

Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap variabel dependen, yakni kesiapan kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Data yang telah terkumpul lalu dianalisis dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak yaitu, JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi 19.1. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil dari mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta yang jumlah populasi sebanyak 60 orang dan akan digunakan sampel jenuh dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Keseluruhan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dan keseluruhan dari hasil data penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk dapat memahami distribusi dari *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Data yang terdapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki tingkat *self-efficacy*, dukungan sosial dan kesiapan kerja yang cukup tinggi. Hal ini telah dibuktikan melalui beberapa tahapan uji analisis dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini yaitu bertujuan untuk memberikan suatu hasil gambaran dari hasil olah data pada penelitian ini. Pada bagian ini peneliti akan menyajikan sebuah deskripsi data dari tiap-tiap variabel yang telah diolah. Hasil dari analisis statistik deskriptif memberikan gambaran tentang karakteristik masing-masing variabel penelitian. Pengukuran ini mencakup nilai tertinggi (max), nilai terendah (min), mean (m), median (me), modus (mo) dan standar deviasi (sd) dari masing-masing variabel, yaitu *self-efficacy* (X1), dukungan sosial (X2), dan kesiapan kerja (Y).

a. Statistik Deskripsi *Self-Efficacy* (X1)

Tabel 1. Deskripsi *Self-Efficacy* (X1)

Descriptive Statistics							
	N	Min	Max	Mean	Median	Modus	Std. Deviasi
Y	60	27	40	34,46	34,50	40	4,89

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Hasil analisis data variabel *self-efficacy* (X1) dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, perolehan data ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* mahasiswa yang cukup tinggi dengan nilai yang bervariasi.

b. Statistik Deskripsi Dukungan Sosial (X2)

Tabel 2. Deskripsi Dukungan Sosial (X2)

Descriptive Statistics							
	N	Min	Max	Mean	Median	Modus	Std. Deviasi
Y	60	24	40	33,38	33	40	4,89

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Hasil analisis data variabel dukungan sosial (X2) dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, perolehan data ini menunjukkan bahwa mahasiswa merasakan dukungan sosial yang cukup tinggi dengan nilai yang bervariasi.

c. Statistik Deskripsi Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 3. Deskripsi Kesiapan Kerja (Y)

Descriptive Statistics							
	N	Min	Max	Mean	Median	Modus	Std. Deviasi
Y	60	26	40	34,95	36	30	4,12

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Hasil analisis data variabel kesiapan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang cukup tinggi dengan nilai yang bervariasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan sesuai dengan tujuan, konsisten, dan tidak bias. Uji asumsi klasik ini termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Test	Statistic	p
Self-Efficacy (X1)	Anderson-Darling	2.172	0.074
Dukungan Sosial (X2)	Anderson-Darling	1.564	0.162
Kesiapan Kerja (Y)	Anderson-Darling	2.301	0.063

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Hasil uji normalitas data dengan Anderson-Darling (A-D) yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan menunjukkan bahwa nilai residual model regresi pada uji normalitas yang dilihat dari masing-masing variabel pada penelitian ini adalah 0.074, 0.162 dan 0.063 atau $> 0,05$ sehingga dapat diartikan dan disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan bagian penting dari analisis regresi yang digunakan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

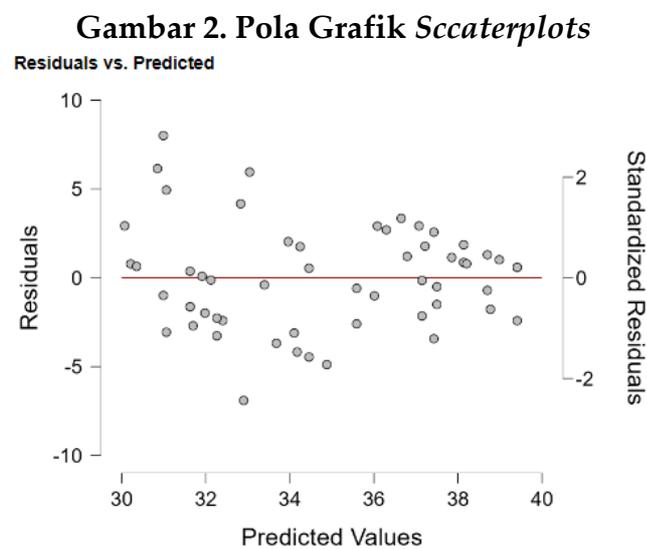
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Self-Efficacy (X1)	0.861	1.162	Tidak Multikolinearitas
Dukungan Sosial (X2)	0.861	1.162	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel *self-efficacy* (X1) sebesar 0,861 atau $\geq 0,01$ dan nilai VIF sebesar 1.162 atau ≤ 10 yang artinya variabel *self-efficacy* tidak terjadi multikolinearitas dan nilai tolerance dari variabel dukungan sosial (X2) sebesar 0,861 atau $\geq 0,01$ dan nilai VIF sebesar 1.162 atau ≤ 10 yang artinya variabel dukungan sosial tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil data tersebut menyatakan bahwa masing-masing dari variabel tidak terjadi multikolinearitas, yang artinya analisis data tersebut dapat dilanjutkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Grafik diatas, residual (Sumbu Y), adalah perbedaan antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi oleh model. Residual menggambarkan kesalahan prediksi. Lalu *predicted values* (Sumbu X), adalah nilai yang diprediksi oleh model regresi. Sedangkan garis merah horizontal, adalah menggambarkan posisi nol (0) pada residual. Dilihat dari grafik diatas dapat dikatakan bahwa, residual tampak tersebar secara acak di sekitar garis nol, tanpa menunjukkan pola tertentu seperti kipas atau pola kurva. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas (varians residual yang konstan) terpenuhi. Oleh karena itu, tidak ada indikasi kuat bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model ini.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menentukan validitas hipotesis penelitian. Perhitungan koefisien dan sinifikansi setiap jalur dilakukan untuk menentukan hipotesis penelitian. Kemudian, hasil perhitungan analisis jalur menentukan hipotesis.

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana berbagai variabel berpengaruh satu sama lain. Oleh karena itu, dengan menggunakan skor untuk masing-masing variabel, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M1	Regression	530.894	2	265.447	31.924	< .001
	Residual	473.956	57	8.315		
Total		1004.850	59			

M1 includes Self-Efficacy (X1), Dukungan Sosial (X2)

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Hasil analisis ANOVA untuk regresi linear berganda model regresi terdiri dari *self-efficacy* (X1) dan dukungan sosial (X2) secara signifikan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen ($p < 0.001$). Nilai f-statistics yang tinggi sebesar 31.924 juga mengindikasikan bahwa model regresi ini kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. secara keseluruhan kedua variabel prediktor ini secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja (Y).

b. Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t yaitu, dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M0	(Intercept)	34.950	0.533		65.599	< .001
M1	(Intercept)	8.282	3.457		2.396	0.020
	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0.637	0.096	0.647	6.602	< .001
	Dukungan Sosial (X2)	0.142	0.083	0.168	1.713	0.092

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Nilai t yang tinggi sebesar 6.602 dan p-value yang sangat kecil < 0.001 menunjukkan bahwa perubahan dalam *self-efficacy* secara substansial mempengaruhi variabel dependen (kesiapan kerja), dan hasil ini signifikan secara statistik bahkan pada tingkat signifikansi 1%. Nilai t yang rendah sebesar 1.713 dan p-value 0.092 menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa perubahan dalam dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang sering dilambangkan dengan R^2 , adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baiknya data observasi cocok dengan model yang dibuat.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary – Kesiapan Kerja (Y)				
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M0	0.000	0.000	0.000	4.127
M1	0.727	0.528	0.512	2.884

M1, includes Self-Efficacy (X1), Dukungan Sosial (X2)

Sumber: Data Olahan Peneliti, JASP 2024

Nilai R Square (R²) sebesar 0.528 atau 52,8% yang mengartikan bahwa variable *self-efficacy* dan dukungan sosial memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa aktif fakultas ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sebesar 52,8% dan sisanya, yaitu sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian yang di peroleh dari hasil perhitungan dengan nilai t sebesar 6,602 dengan p-value < 0.001 menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui Thitung sebesar 6,602 dan Ttabel = 2,003 yang artinya bahwa Thitung > daripada Ttabel dengan signifikansi 0,000 atau < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riska Adilah Nasution, 2022) yang dimana variabel efikasi diri (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa pandemi covid-19. Adapun penelitian dari (Kustini, 2022) dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan kesiapan kerja mahasiswa pada mahasiswa tingkat akhir FEB Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian yang di peroleh dari hasil perhitungan dengan nilai t sebesar 1.713 dengan p-value 0,092 menunjukkan bahwa dukungan sosial secara signifikan tidak mempengaruhi kesiapan kerja. Pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui Thitung sebesar 1.713 dan Ttabel = 2,003 yang artinya bahwa Thitung < daripada Ttabel. Hal tersebut membuktikan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Philipp Kerksieck, 2019) yang menyatakan bahwa variabel dukungan sosial di tempat kerja tidak memiliki efek yang signifikan pada *psychological capital* (PsyCap), jadi dalam beberapa pengukuran waktu, menunjukkan bahwa efek dari dukungan sosial terhadap kesiapan kerja bisa tidak konsisten atau tidak signifikan di beberapa kondisi tertentu. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yang dimana variabel dukungan sosial tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian yang di peroleh dari hasil perhitungan variabel *self-efficacy* dengan nilai Thitung sebesar 6.602 dengan p-value < 0.001, yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh signifikan dan kuat terhadap kesiapan kerja. Sedangkan perhitungan variabel dukungan sosial dengan Thitung sebesar 1.713 dengan p-value sebesar 0.092 menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Liridona Jemini-Gashi, 2019) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja, sementara efek dukungan sosial tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan data yang sudah diperoleh dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) dengan hasil hitung Thitung sebesar 6,602 dan Ttabel = 2,003.
2. Dukungan Sosial (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) dengan hasil hitung Thitung sebesar 1.713 dan Ttabel = 2,003.
3. *Self-Efficacy* (X1) dan Dukungan Sosial (X2) memiliki perbedaan secara simultan, dimana pada taraf signifikansi 5% *self-efficacy* (X1) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Y). Sedangkan pada taraf signifikansi 5% dukungan sosial (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Y).

Saran

Berdasarkan dengan data yang sudah diperoleh, maka peneliti memiliki beberapa saran, sebagai berikut:

1. Mengingat peran *self-efficacy* yang signifikan dalam meningkatkan suatu kesiapan kerja, dalam hal ini suatu institusi pendidikan tinggi, khususnya di fakultas ekonomi, dapat mengembangkan suatu program-program yang secara khusus dirancang untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keyakinan mahasiswa dalam kemampuan yang mereka miliki. Program terkait dapat berupa suatu pelatihan keterampilan, mentoring, atau kegiatan pengembangan diri bagi individu lainnya.
2. Meskipun dalam penelitian ini dukungan sosial tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja, namun penting bagi pihak kampus untuk tetap memperhatikan dan memperkuat sistem dukungan sosial. Hal ini dapat dilakukan dengan memperluas akses konseling, dan menyediakan wadah bagi para mahasiswa untuk dapat menjalin banyak relasi dengan para alumni yang sudah sukses dalam sebuah karir. Hal ini dapat bertujuan untuk membantu para mahasiswa mengurangi stres berlebih dan memperkuat rasa percaya dalam diri mahasiswa.
3. Memperkuat kerjasama antara sebuah institusi pendidikan dengan dunia kerja yang lebih luas, misalnya bisa melalui suatu program magang dan praktik kerja yang dapat memberikan pengalaman langsung kepada para mahasiswa dan hal ini dapat meningkatkan rasa kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu penelitian, keterbatasan waktu penelitian menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil yang diperoleh. Waktu yang relatif singkat, peneliti tidak dapat mengkaji data lebih dalam sehingga membatasi peluang pengumpulan dan analisis data yang lebih komprehensif. Selain itu, keterbatasan waktu juga membuat penelitian ini hanya fokus pada pengukuran variabel dalam jangka waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan dukungan sosial dan motivasi kerja dalam jangka waktu yang lebih lama.
2. Keterbatasan lingkup subjek penelitian, fokus pada penelitian ini yaitu, pada mahasiswa di satu fakultas (Fakultas Ekonomi, UNJ) mungkin dalam hal ini mempengaruhi hasil penelitian, terutama jika terdapat mahasiswa di fakultas ekonomi, UNJ ini kurang mengandalkan variabel *self-efficacy* dan dukungan sosial dalam mempersiapkan diri mereka untuk kesiapan kerja. Studi yang lebih luas dengan subjek yang lebih beragam mungkin akan lebih memberikan hasil penelitian yang berbeda.
3. Keterbatasan sampel penelitian, dalam hal ini mencakup penggunaan responden yang hanya berasal dari mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ), sehingga hasil dalam penelitian ini yang diperoleh mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Ukuran dalam sampel yang terbatas dan homogen dalam penelitian ini juga dapat mengurangi keakuratan dalam menggambarkan hubungan antara variabel, serta mengabaikan sebuah potensi perbedaan yang terdapat di beberapa fakultas atau universitas lain. Maka dari itu, hasil dalam penelitian ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati dan tidak dapat dianggap mewakili seluruh populasi mahasiswa di Indonesia.

Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Memperluas sampel penelitian, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel dari berbagai fakultas dan universitas di Indonesia untuk dapat meningkatkan generalisasi hasil. Dalam hal ini, peneliti melibatkan responden dari latar belakang pendidikan yang berbeda, penelitian lain juga dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja.
2. Menganalisis faktor lain, dalam hal ini disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan analisis terhadap faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi dukungan sosial dan kesiapan kerja, seperti kondisi ekonomi, lingkungan keluarga, atau budaya kerja, untuk mendapatkan pemahaman lebih yang menyeluruh tentang dinamika yang ada.
3. Melakukan penelitian longitudinal. Dalam hal ini untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan desain longitudinal. Hal ini akan memungkinkan peneliti selanjutnya untuk lebih dapat mengamati perubahan dan perkembangan dalam variabel dari waktu ke waktu, serta menangkap suatu dinamika pengaruh *self-efficacy* dan dukungan sosial pada kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Elia Firda Mufidah, C. A. (2023). URGENSI EFIKASI DIRI: TINJAUAN TEORI BANDURA. *PD ABKIN JATIM & UNIPA SBY*, 1-6. doi:<https://doi.org/10.1234/pdabkin.v3i2.148>
- Frana Mudaim Indrayana, K. (2021). Dukungan Sosial, Optimisme, Harapan dan Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol. 10, No. 2, Bulan November, Tahun 2021, 1-8. doi:<http://dx.doi.org/10.17977/um023v10i22021p93-100>
- Greta Mahawati, E. S. (2021). EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 1-8. doi:https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/issue/view/319
- Kemp, S. (2024, februari 21). *DataReportal*. From DataReportal: <https://datareportal.com/reports/digital-2024-indonesia?rq=indonesia>
- Kiky D.H. Saraswati, D. L. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, Vol. 15, No. 1, 51-66, 1-8. doi:<https://doi.org/10.24912/provitae.v15i1.18376>
- Kustini, A. A. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Jurnal Riset dan Konseptual*, Volume 7 Nomor 3, Agustus 2022, 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i3>
- Liridona Jemini-Gashi, Z. H. (2019). Associations Between Social Support, Career Self-Efficacy, and Career Indecision Among Youth. *Volume 40*, 4691-4697. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00402-x>
- Mohamad Muspawi, A. L. (2020). MEMBANGUN KESIAPAN KERJACALON TENAGA KERJA. *JURNAL LITERASIOLOGI*, VOLUME 4 NO. 1, Juli -Desember2020, 1-7. doi:<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Muger Apriansyah, U. N. (2022). Efikasi Diri dan Implementasinya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Volume 5, Nomor 4, April 2022 (1123-1126), 1-4. From <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2617850&val=17905&title=Efikasi%20Diri%20dan%20Implementasinya>
- Mustari, A. M. (2021). PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*(<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/issue/view/27>), 1-18. From <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7270>
- Philipp Kerksieck, G. F. (2019). Personal and Social Resources at Work: Reciprocal Relations Between Crafting for Social Job Resources, Social Support at Work and Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, Volume 10 - 2019, 1-10. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02632>
- Rika Yuliana Putri, S. (2021). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021, 1-11. doi:<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1055>
- Riska Adilah Nasution, R. S. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Negeri Padangdi masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen Universitas Negeri Padang*, 1-13. doi:<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>
- Sella Puspitasari, K. F. (2024, Maret). PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAPWORK READINESSPADA MAHASISWA

UNIVERSITAS KH. ABDUL WAHAB HASBULLAH. *JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI*, Vol. 9 No. 1, Tahun 2024, 1-11. doi:10.29407/jae.v9i1.22232

Syafira Yasinta, A. I. (2022). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 1-6. doi:<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3512>

Syahroni, M. I. (2022). PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF. *Jurnal Kependidikan dan Keilmuan Berbasis Islam*, Vol. 2 No. 3 Bulan September (2022)(<https://ejurnal.stitaziziyah.ac.id/index.php/ejam/issue/view/5>), 1-14. doi:<https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>