

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan Variabel Efikasi diri, Motivasi, Kesiapan Kerja dan Minat Kerja.

##### 2.1.1 Efikasi Diri atau *Self-Efficacy*

Efikasi diri atau *self-efficacy* secara umum ialah suatu hal yang menyangkut pada diri individu. Efikasi diri ini merupakan suatu keyakinan pada diri individu akan kemampuan dirinya guna mencapai suatu tujuan.

##### 2.1.1.1 Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri atau *Self-Efficacy* merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Dimana menurut (Bandura dalam Setiawan, 2018:25) dalam bukunya ia mengungkapkan bahwa Efikasi diri atau *Self-Efficacy* ialah mengacu pada keyakinan suatu kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efikasi diri atau *Self-Efficacy* mempengaruhi bagaimana orang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak (Bandura dalam Setiawan, 2018:25). Sedangkan menurut (Suciono, 2021) beliau berpendapat bahwa Efikasi diri atau *Self-Efficacy* adalah penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Setiawan, 2018:26) beliau mengungkapkan bahwa Efikasi diri atau *Self-*

*Efficacy* adalah penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya Efikasi diri atau *Self-Efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang dalam mengatur segala kemampuannya untuk merencanakan sesuatu agar mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.1.2 Sumber-Sumber Efikasi diri**

Efikasi diri dapat terbentuk pada diri manusia dengan mempelajari dan mengembangkan empat sumber informasi yakni (1) Pengalaman Keberhasilan, (2) Permodelan Sosial, (3) Persuasi Sosial, dan (4) Keadaan Fisik atau Emosi. (Setiawan, 2018:27):

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*). Keberhasilan yang diperoleh seseorang akan meningkatkan efikasi diri individu sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Pengalaman tersebut mampu meningkatkan kegigihan dalam berupaya mengatasi kesulitan tugas dan mengurangi kegagalan.
2. Permodelan Sosial (*Social Modeling*). Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika ia melihat pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu tersebut dalam mengerjakan suatu tugas dan setara kompetensinya. Efikasi diri seseorang akan menurun ketika melihat kegagalan orang lain.

3. Persuasi Sosial (*Social Percuasion*). Persuasi sosial berhubungan dengan kemampuan verbal dalam meyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan suatu tugas. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berupaya lebih keras untuk mencapai keberhasilan. Individu yang memperoleh persuasi sosial akan memiliki derajat efikasi diri lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak mendapatkan persuasi sosial.
4. Keadaan Fisik atau Emosi (*Psysiologis state*). Keadaan fisiologis dan emosional seseorang, akan mendasarkan mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Emosi yang kuat biasanya akan menurunkan kinerja, Ketika orang mengalami rasa takut yang intens, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi cenderung memiliki harapan keberhasilan yang lebih rendah.

#### **2.1.1.3 Dimensi Efikasi Diri**

Terdapat tiga dimensi dari Efikasi diri atau *Self-Efficacy*, yakni (1) Tingkat (level), (2) umum (generality) dan (3) kekuatan (strength). (Setiawan, 2018:29):

1. Dimensi tingkat (*level*). Dimensi tingkat adalah dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara seorang mahasiswa dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan yang ada maka pengharapannya jatuh pada tugas-tugas yang sifatnya mudah, sedang dan sulit. Hal ini disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan mahasiswa. Persepsi setiap mahasiswa berbeda dalam

memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Apabila sedikit rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, maka tugas tersebut mudah dilakukan. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memilih mengerjakan tugas-tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah.

2. Dimensi umum (*generality*). *Generality* menjelaskan keyakinan mahasiswa untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Di sini setiap mahasiswa memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas-tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas-tugas yang dilakukan bisa berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat mahasiswa dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi efikasi diri yang ada, begitu pula sebaliknya.
3. Kekuatan (*Strength*). *Strength* merupakan kuatnya keyakinan mahasiswa mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan mahasiswa dalam pemenuhan tugasnya. mahasiswa yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah melemahkan keyakinan mahasiswa itu pula. Mahasiswa yang memiliki

keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

### **2.1.2 Motivasi**

Motivasi secara umum menggambarkan suatu alasan dari individu. Motivasi adalah suatu hal yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat guna tercapainya suatu tujuan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Farida & Hartono, 2016:24) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Ahmadiansah, 2020:39) beliau mengungkapkan bahwa Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan. Adapun menurut (Uno dkk., 2014:174) motivasi adalah daya dorong atau daya gerak yang berasal dari dalam pribadi seseorang, sehingga ia mampu melakukan sesuatu lebih kuat daripada keadaan yang wajar dan upayanya agar daya tersebut tetap dapat dipertahankan. selanjutnya menurut (Sukmadinata dalam Uno dkk., 2014:175) beliau menyebutkan bahwa apabila motivasi dihubungkan dengan dunia kerja maka berarti kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan mencapai suatu tujuan yaitu memasuki dunia kerja.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat simpulkan bahwa Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang dapat mengeluarkan

kemampuan dalam dirinya yang berguna untuk tercapainya tujuan yang berguna pada dirinya dalam memasuki dunia kerja.

### 2.1.2.2 Teori Motivasi

Berbicara mengenai teori motivasi, sesungguhnya terdapat beberapa teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan dan berbeda satu sama lain. Ada teori motivasi yang mengacu pada dukungan dan pencapaian kepuasan dan ada pula titik tolaknya pada azas kebutuhan. Motivasi menurut azas kebutuhan pada saat ini banyak diminati. Motivasi yang berdasarkan atas azas kebutuhan (*need*) biasanya kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya.

Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menggambarkan perilaku seseorang. Perilaku hakekatnya merupakan fokus pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang guna memperoleh tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan proses interaksi dari berbagai unsur. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya (tujuan), (2) tingkah laku, (3) umpan balik. (Uno dkk., 2014:164):

1. Keinginan yang hendak dipenuhinya (Tujuan). Dorongan ini berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu agar mahasiswa berusaha dengan segenap potensi yang dimilikinya agar dapat memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan yang diinginkan itu.

2. **Tingkah Laku.** Tingkah laku mahasiswa berpengaruh dalam mencapai kebutuhannya, misalnya mahasiswa yang lapar akan berbeda tingkah lakunya dengan orang yang tidak lapar.
3. **Umpan Balik.** Umpan balik yang diperlihatkan seseorang pada saat yang bersangkutan berusaha memenuhi kebutuhannya. Misalnya seorang mahasiswa akan merasa senang belajar dan mengulang pelajaran yang telah dipelajarinya pada saat berada di rumahnya karena dalam pelajaran itu mahasiswa tersebut mendapat pujian dari dosennya. Sementara mahasiswa lainnya yang tidak mendapat pujian dari dosennya tidak akan mengulang pelajaran tersebut setelah di rumah, bahkan mereka cenderung tidak senang dengan pelajaran itu.

#### **2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan motivasi yang diantaranya (1) Motif (*Motive*), (2) Kebutuhan (*Needs*), (3) Desakan (*Drive*) (4) dan Keinginan (*Wish*). (Sukmadinata, 2009:61):

1. Motif (*Motive*) adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang mahasiswa, dimana hal itu mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuannya;
2. Kebutuhan (*Needs*) adalah segala sesuatu yang timbul karena adanya kekurangan atau ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang harus dimiliki;

3. Desakan (*Drive*) adalah bagaimana mengatasi adanya kekurangan dalam diri seseorang mahasiswa sehingga mendorong munculnya desakan untuk berusaha memenuhi hal tersebut;
4. Keinginan (*Wish*) adalah segala sesuatu terkait kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh setiap mahasiswa.

### **2.1.3 Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja secara umum menggambarkan cara dari individu dalam mempersiapkan masa depannya. Dalam hal ini kesiapan kerja adalah suatu cara individu dalam mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia pekerjaan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Menurut (Haryanti dalam Astuti dkk., 2023) Kesiapan kerja yaitu suatu keadaan yang menunjukkan seseorang siap memakai keterampilannya untuk melaksanakan suatu aktivitas dan kesiapan kerja diperlukan untuk menghasilkan calon pekerja yang berkualitas dan bekerja keras. Sedangkan Menurut (Brady dalam Muspawi & Lestari, 2020) beliau berpendapat bahwa kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut (Muspawi & Lestari, 2020) menurut beliau kesiapan kerja adalah suatu kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya.



Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya kesiapan kerja merupakan suatu kondisi pada diri individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan juga pengalaman disertai dengan adanya kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.

### **2.1.3.2 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja**

Ciri-ciri yang dari kesiapan kerja menurut (Kuswana dalam Muspawi & Lestari, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya;
2. Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait;
3. Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten;
4. Mempunyai perspektif positif, minat dan Motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya;
5. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya;
6. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor kesiapan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut (Winkel dalam Muspawi & Lestari, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
2. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
3. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
4. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
5. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
6. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
7. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

#### **2.1.3.4 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja**

Aspek-Aspek dari kesiapan kerja memiliki 4 aspek utama yakni (1) Keterampilan (*skills*), (2) Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*), (3) Pemahaman Kemampuan (*Understanding*) dan (4) Atribusi Kepribadian (*Personal Atribut*). (Muspawi & Lestari, 2020):

1. Keterampilan (*skill*). Keterampilan ialah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, adapunn keterampilan mahasiswa yang bisa menjadi contoh untuk mahasiswa ialah kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi.
2. Ilmu pengetahuan (*knowledge*). Ilmu Pengetahuan ialah yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya.
3. Pemahaman kemampuan (*understanding*). Pemahaman kemampuan seorang mahasiswa untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah diketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan.
4. Atribut kepribadian (*personal atribut*). Atribut kepribadian mahasiswa mendorong dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Berupa etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.

#### **2.1.4 Minat Kerja**

Minat kerja secara umum menggambarkan pada ketertarikan dari individu pada suatu hal. Dalam hal ini minat kerja berarti suatu ketertarikan dari individu pada suatu pekerjaan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Minat**

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), 2016) Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu; gairah; keinginan. Sedangkan menurut (Yulianti dalam Astuti dkk., 2023) beliau mengungkapkan bahwasanya minat kerja merupakan suatu keadaan psikologi seseorang yang menjadi faktor pendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar untuk memperoleh tujuan yang hendak dicapai. Adapun menurut (F. Gunawan & Hastuti, 2018:3) mereka berpendapat bahwa minat adalah suatu keadaan dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu dan disertai keinginan untuk mengetahui dan mempelajari maupun membuktikan lebih lanjut.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya minat kerja adalah suatu ketertarikan dari individu terhadap suatu pekerjaan tertentu yang timbul dari diri sendiri yang akan mempengaruhi bagaimana ia melakukan suatu pekerjaannya.

##### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat, diantaranya yaitu (1) pengetahuan, (2) pengalaman, dan (3) informasi. (Sukmadinata dalam Gunawan & Hastuti, 2018:5):

1. Pengetahuan. Sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu.
2. Pengalaman. Dalam hal ini pengalaman merupakan hasil dari mencari tahu yang terjadi setelah orang melakukan pengideraan terhadap suatu objek tertentu. Pengideraan terjadi melalui panca indra manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui pendidikan, pengalaman orang lain, media masa maupun lingkungan.
3. Informasi. Secara umum, informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang nyata yang digunakan untuk mengambil keputusan. Informasi merupakan data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Menimbulkan Minat**

Pada dasarnya Ada tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya minat, yakni (1) dorongan dari dalam, (2) motif sosial, dan (3) faktor emosional atau perasaan. (F. Gunawan & Hastuti, 2018:5):

1. Faktor dorongan dari dalam (internal). Faktor dorongan dari dalam merupakan faktor timbulnya minat secara individu atau personal seperti dorongan fisik, motif, respons terhadap perasaan yang dimilikinya, dan

dorongan psikologis seperti memenuhi rasa ingin tahu, yang dapat menggerakkan mahasiswa untuk mencari cara dalam memenuhi keinginannya dengan berkontribusi dalam suatu penelitian atau kegiatan lainnya.

2. Faktor Motif Sosial. Faktor motif sosial artinya mengarah pada penyesuaian diri mahasiswa dengan lingkungan agar dapat diterima dan diakui oleh lingkungannya atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan sosial, seperti bekerja, mendapatkan status, mendapatkan perhatian dan penghargaan. Faktor motif sosial yaitu minat dalam upaya mengembangkan diri dan dalam ilmu pengetahuan, yang mungkin diilhami oleh hasrat untuk mendapatkan kemampuan dalam bekerja, atau adanya hasrat untuk memperoleh penghargaan dari keluarga atau teman.
3. Faktor Emosional. Faktor emosional atau perasaan merupakan minat yang mengacu dan berkaitan dengan emosi dan perasaan mahasiswa. Mahasiswa yang mendapatkan keberhasilan dalam melakukan kegiatan yang di gerakkan oleh minat, cenderung membawa kebahagiaan dan memperkuat minat yang sudah ada, namun sebaliknya, jika mahasiswa mendapatkan kegagalan maka akan mengurangi minat nya tersebut.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel Efikasi diri, Motivasi, Kesiapan Kerja dan Minat Kerja.

Tabel 2.1.

## Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Qristin Violinda, Siti Wahyuningsih, Rita Meiriyanti, 2023, Pengaruh Career Planning, <i>Self-Efficacy</i> dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang.	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> ( $X_2$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Career Planning ( $X_1$ ), dan Adversity Quotient ( $X_3$ ).	Tidak ada pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Semarang.	Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 9 No. 2 Mei 2023, Hal. 639-248
2	Mega D. Astuti, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang, 2023, Pengaruh Minat Kerja, Efikasi diri dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado.	Terdapat Variabel Minat Kerja ( $X_1$ ) Efikasi diri atau <i>Self-Efficacy</i> ( $X_2$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Prestasi Belajar ( $X_3$ ).	a) Minat Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado; b) Efikasi diri Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado.	Jurnal EMBA Vol. 11 No. 4 Oktober 2023, Hal. 391-403

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Surifah, Efi Mustiati, Muhammad Zubaedy Syaifullah, dan Ahmad Nasir Ari Bowo, 2016, Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.	Terdapat Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Minat (Y).	Tidak adanya variabel Efikasi diri dan Kesiapan Kerja serta Objek yang berbeda.	Terdapat Pengaruh dari Motivasi terhadap Minat Mahasiswa	Economic Education Analysis Journal (EEAJ) Vol. 9 No. 3 Oktober 2020, Hal. 907-922
4	Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono, Dika Novita Sari, Firda Dwi Pratiwi, Sari Oktavia Ningsih, Abida Ferindistika Putri, Lim Kim Hui, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.	Terdapat Variabel Efikasi diri atau <i>Self-Efficacy</i> ( $X_3$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel Lain yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kemampuan Manajerial ( $X_2$ ) Dan Prestasi Belajar ( $X_4$ ).	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Efikasi Diri ( $X_3$ ) Terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Ormawa.	(JMSP) Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, Vol 4 No 2 Maret 2020, 126-150
5	Yuniyanti, 2021, Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja.	Terdapat Variabel Minat Kerja ( $X_2$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Pengembangan Diri ( $X_1$ ).	Terdapat Pengaruh Signifikan Minat Kerja Memiliki Hubungan Yang Positif Terhadap Kesiapan Kerja.	Jurnal Lentera Bisnis Volume 10, Nomor 1 2021, Hal. 114-123



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Rizki Ananda Putri, Cucu Suhartini, 2021, Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja	Terdapat Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja ( $X_1$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel Lain Yaitu Pengalaman Praktik Kerja Industri Magang ( $X_2$ ).	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.	Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Volume 18, Issue 02, Juli 2021, Hal. 179-187
7	Deswarta, Desy Mardianty, Bowo, 2023 Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Pandemi Covid 19.	Terdapat Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Soft Skill ( $X_1$ ) Hard Skill ( $X_2$ ).	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja.	Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4 (1) 2023, Hal. 364-372
8	Khusnul Chotimah, Nanik Suryani, 2020, Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja.	Terdapat Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja ( $X_2$ ), Efikasi Diri Atau <i>Self-Efficacy</i> ( $X_3$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Praktek Kerja Lapangan ( $X_1$ ).	a) Tidak Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja b) Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	Economic Education Analysis Journal Vol. 9 No. 2 2020, Hal. 391-404

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Prasetyo Hadi, 2023, The Influence Of <i>Self-Efficacy</i> On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement.	Terdapat Variabel Efikasi diri atau <i>Self-Efficacy</i> ( $X_1$ )	Terdapat Variabel Lain Yaitu Employee Performance Atau Kinerja Karyawan (Y) Work Motivation atau Motivasi Kerja ( $Z_1$ ), dan Work Engagement Atau Perjanjian Kerja ( $Z_2$ ).	a) <i>Self-Efficacy</i> Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan; b) Motivasi Kerja Secara Signifikan Memediasi <i>Self-Efficacy</i>	International Journal Of Research In Business And Social Science 12 (2) (2023) 653-661
10	Agia Seriana Yusadinata, Amir Machmud, Budi Santoso, 2021, Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja.	Terdapat Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja ( $X_3$ ) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yakni Praktik Kerja Industri ( $X_1$ ) dan Informasi Dunia Kerja ( $X_2$ ).	Terdapat Pengaruh Signifikan antara Motivasi memasuki dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja.	Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 6 Tahun 2021 Halm 4108 - 4117
11	Svetlana Kotova, Irina Hasanova, Nadia Sadovnikova, Evgeny Komarov, Liu Wenbin, 2021, <i>Self-Efficacy</i> As A Personality Predictor Of The Career Orientations Of College Students.	Terdapat Variabel Efikasi diri atau <i>Self-Efficacy</i> .	Terdapat Variabel lain yakni Orientasi Karir Mahasiswa atau The Career Orientations Of College Students	Tidak terdapat pengaruh dari efikasi diri terhadap karir mahasiswa	International Journal Of Instruction, October 2021 Vol.14, No.4 Page 1047-1064
12	Nora Febriyana, Henny Indrawati, Makhdalena, 2023, The Influence Of Emotional	Terdapat Variabel Efikasi Diri atau <i>Self-Efficacy</i>	Terdapat Variabel lain yakni Kecerdasan Emosional Atau	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Efikasi Diri ( $X_4$ )	Journal Of Educational Sciences Vol. 7 No. 3 (July, 2023) 499-517

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Intelligence, Industrial Work Practices, Soft Skills, And <i>Self-Efficacy</i> On Students Work Readiness.	(X4) Dan Kesiapan Kerja Atau Work Readiness (Y).	Emotional Intelligence (X <sub>1</sub> ), Praktik Kerja Industri Atau Industrial Work Practices (X <sub>2</sub> ), Soft Skills (X <sub>3</sub> ).	Terhadap Kesiapan Kerja (Y)	
13	Uum Helmina Chaerunisak, Sri Lestari Yuli Prastyatini, Reni Listyawati, Rifah Ayu Wafiroh, Sri Mujiyanti, 2024, The role of self-efficacy and parental influence in the interest of a career in accounting students in the field of taxation.	Terdapat Variabel Efikasi Diri Atau Self Efficacy (X) dan Minat Kerja (Y).	Terdapat Variabel Lain Yakni Bimbingan Orang Tua (X <sub>2</sub> ).	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Efikasi Diri (X) Terhadap Minat Kerja (Y).	Proceeding of International Conference on Accounting & Finance, (2024), Volume 2 Page 805-813
14	Joan J. R. Mamentu, Olivia S. Nelwan, Greis M. Sendow, 2023, Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja (X4) dan Kesiapan Kerja (Y)	Terdapat Variabel lain yakni Soft Skill (X <sub>2</sub> ) dan Self Esteem (X3).	Self Efficacy, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja	Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 11 No. 3 2023, Hal. 1487-1497
15	Tiga Andina, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, 2023, Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Minat Kerja Terhadap	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X <sub>1</sub> ), Minat Kerja (X3) dan	Terdapat Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ), Posisi Minat Sebagai Variabel Intervening	a) <i>Self-Efficacy</i> Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja;	Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol. 4 No. 6 Hal. 7844-7856

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kesiapan Kerja Mahasiswa.	Kesiapan Kerja (Y)		b) Motivasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja; c) Minat kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja; c) Minat kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja; d) Self Efficacy, Motivasi Kerja, dan Minat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja	
16	Siti Hariyati, Christian Wiradendi Wolor, Rizki Firdausi Rachmadaia, 2022, Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi	Terdapat Variabel Efikasi diri ( $X_1$ ), Motivasi Memasuki Dunia Kerja ( $X_2$ ), dan Kesiapan Kerja (Y).	Objek Penelitian dan tidak adanya Variabel Minat Kerja	a) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri (Self-Efficacy) ( $X_1$ ) dan kesiapan kerja (Y) b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akutansi Volume 1 Halaman 1-15.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Universitas Negeri Jakarta			motivasi memasuki dunia kerja (X2) dan kesiapan kerja (Y) c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama antara efikasi diri (Self- Efficacy) (X1) dan motivasi memasuki dunia kerja (X2) terhadap kesiapan kerja (Y).	

Sumber: Data diolah Penulis, 2024.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Mahasiswa dengan berbagai karakter, sikap dan keterampilan yang mereka punya memiliki hal pembeda antara satu dengan yang lainnya. Kesiapan yang ia miliki guna mencari pekerjaan yang sesuai dengan apa yang menjadi minat mereka, kesadaran akan diri mereka sendiri dan tentunya efikasi diri dan motivasi yang ada pada dirinya khususnya dalam hal dunia kerja akan menjadi dasar dari kesiapan diri mereka.

Efikasi diri atau *self-efficacy* adalah penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2018:26). Indikator dari *self-efficacy* dilihat dari dimensinya, Adapun dimensi dari efikasi

diri terbagi menjadi tiga yaitu dimensi tingkat (*level*), umum (*generality*) dan kekuatan (*strength*) (Setiawan, 2018:29).

Semakin yakin dirinya pada apa yang ia rencanakan, semakin besar pula usaha yang akan dia lakukan guna tercapainya rencana tersebut sehingga dapat memberikan dampak yang besar pada kesiapan dirinya. Oleh sebab itu peran efikasi diri atau *self-efficacy* dalam membentuk kesiapan kerja pada mahasiswa adalah suatu hubungan yang bisa dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena jika efikasi diri atau *self-efficacy* pada mahasiswa tinggi maka akan meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh I. Gunawan dkk., (2020) dan penelitian yang diteliti oleh Febriyana dkk., (2023) yang hasil dari penelitian ini ialah efikasi diri atau *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengejar pekerjaan dan mencapai tujuan karir mereka. Mereka lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, bertindak proaktif, dan menunjukkan motivasi yang tinggi dalam mencari kesempatan kerja. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang rendah mungkin merasa tidak yakin dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Oleh sebab itu peran efikasi diri atau *self-efficacy* dalam mempengaruhi minat kerja pada mahasiswa adalah suatu hubungan yang bisa dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena jika efikasi diri atau *self-*

*efficacy* pada mahasiswa tinggi maka akan berpengaruh pada perilaku atau tindakan pada mahasiswa tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Helmina Chaerunisak dkk., (2024) yang hasil dari penelitian ini ialah efikasi diri atau *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Minat Kerja.

Selain dari efikasi diri, motivasi dari mahasiswa yang mempengaruhi kesiapan kerja. Apabila motivasi dihubungkan dengan dunia kerja maka Motivasi berarti kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan mencapai suatu tujuan yaitu memasuki dunia kerja (Sukmadinata dalam Uno dkk., 2014:175). Indikator dari Motivasi seseorang mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut yakni Motif (*Motive*), Kebutuhan (*Needs*), Desakan (*Drive*) dan Keinginan (*Wish*) (Sukmadinata, 2009:61).

Semakin besar suatu motivasi pada diri mahasiswa maka akan semakin besar juga keinginan untuk menggapai motivasi tersebut, hal ini akan bermanfaat pada mahasiswa, karena dengan motivasi tersebut mahasiswa dapat mempersiapkan apa yang dia harus lakukan guna tercapainya motivasi tersebut yang dari kasus ini ialah kesiapan kerja. Oleh sebab itu motivasi dalam membentuk kesiapan kerja pada mahasiswa adalah suatu hubungan yang bisa dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena jika motivasi pada mahasiswa tinggi maka akan meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hadi, (2023) dan penelitian yang diteliti oleh Deswarta dkk., (2023) yang hasil dari penelitian ini ialah variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk aktif mencari pekerjaan, berusaha meningkatkan kompetensi, dan memiliki tujuan yang jelas dalam karir mereka. Mahasiswa yang memiliki motivasi yang kuat cenderung lebih bersemangat dalam mencari peluang kerja, mengembangkan diri, dan menghadapi tantangan di dunia kerja. Sebaliknya, mahasiswa yang kurang termotivasi cenderung kurang berminat untuk berkarir dan sulit untuk mencapai tujuan karir mereka. Oleh sebab itu motivasi dalam membentuk minat kerja pada mahasiswa adalah suatu hubungan yang bisa dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena jika motivasi pada mahasiswa tinggi maka akan berpengaruh pada perilaku atau tindakan pada mahasiswa tersebut.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Surifah dkk., (2016) yang hasil dari penelitian ini ialah Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Minat Kerja.

Minat kerja merupakan suatu keadaan psikologi seseorang yang menjadi faktor pendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar untuk memperoleh tujuan yang hendak dicapai (Yulianti dalam Astuti dkk., 2023). Indikator dari Minat kerja seseorang mengacu pada faktor-faktor yang menimbulkan minat, yakni faktor



dorongan dari dalam (*Internal*), Faktor Motif Sosial, Faktor Emosional (F. Gunawan & Hastuti, 2018:5).

Minat yang kuat terhadap kesiapan kerja dapat mendorong mahasiswa untuk meningkatkan motivasi belajar dan memperoleh keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki minat yang tinggi terhadap kesiapan kerja cenderung lebih proaktif dalam mencari pengalaman kerja atau magang yang relevan dengan bidang studi mereka. Hal ini dapat membantu mereka meraih kesempatan karir yang lebih baik dan mempersiapkan diri dengan baik untuk masuk ke dunia kerja setelah lulus. Sebaliknya, mahasiswa yang kurang memperhatikan kesiapan kerja mungkin akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja setelah lulus. Oleh sebab itu minat kerja pada mahasiswa dalam membentuk kesiapan kerja adalah suatu hubungan yang bisa dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena jika minat kerja pada mahasiswa tinggi maka akan berpengaruh pada perilaku atau tindakan pada mahasiswa tersebut guna tercapainya kesiapan kerjanya.

Dalam hal memediasi, minat kerja dapat menjadi faktor pendukung dalam terbentuknya kesiapan kerja dikarenakan dapat membentuk mahasiswa guna mencapai pekerjaan yang dia inginkan, karena minat kerja dapat mendorong efikasi diri atau *self-efficacy* dan motivasi dalam diri mahasiswa khususnya dalam memasuki dunia kerja. minat kerja dapat membentuk efikasi diri pada diri mahasiswa, hal ini dikarenakan dengan efikasi diri mahasiswa dapat mengetahui potensi serta kemampuan yang ada pada dirinya sehingga hal itu

dapat menimbulkan minat kerja dan keyakinan supaya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan, dan minat kerja juga dapat membentuk motivasi dalam diri mahasiswa, hal ini karena minat kerja akan menimbulkan motivasi seseorang untuk mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan guna bisa memasuki dunia kerjanya kelak, hal ini karena seseorang yang termotivasi akan memperjuangkan dan melakukan apapun supaya mendapatkan pekerjaan yang di inginkan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniyanti, (2021) dan penelitian yang diteliti oleh Astuti dkk., (2023) mendapatkan hasil bahwa Minat Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja. Selanjutnya penelitian yang diteliti oleh Andina dkk., (2023) mendapatkan hasil bahwa *Self-Efficacy*, motivasi dan Minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya (Muspawi & Lestari, 2020). Dimana kesiapan seseorang dari mahasiswa itu dapat berguna untuk dirinya sendiri guna memasuki dunia kerja. Indikator dari Kesiapan kerja seseorang mengacu pada aspek-aspek dari kesiapan kerja, yaitu Keterampilan (*Skill*), Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*), Pemahaman Kemampuan (*Understanding*) dan Atribut Kepribadian (*Personal Atribut*) (Muspawi & Lestari, 2020).

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kerangka pemikiran bahwasanya mahasiswa membutuhkan suatu pendorong untuk kesiapan mereka. Hal ini dilihat dari bagaimana mahasiswa membutuhkan keyakinan akan dirinya

sendiri untuk mencapai suatu tujuan, akan tetapi tujuan tersebut tidak akan mudah dicapai apabila tidak ada motivasi yang kuat pada dirinya sehingga dibutuhkan minat supaya dapat memunculkan keyakinan dan motivasi pada dirinya guna mempersiapkan dirinya untuk dunia kerja kelak.

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan dari Efikasi diri dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja;
- H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Efikasi diri dan Motivasi terhadap Minat Kerja;
- H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja;
- H4: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Efikasi diri dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja melalui Minat Kerja.