**Analisis Kesiapan Kerja Dilihat Dari Aspek Efikasi Diri, Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Region Depok)**

***Analysis of Work Readiness Viewed from the Aspects of Self-Efficacy, Work Skills and Work Motivation (Case Study of Final Year Students of Management Department, Gunadarma University, Depok Region)***

**Ni Putu Ayu Dewani Putri1, Mohammad Abdul Mukhyi2**

1,2Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma

*E-mail :* [*niputuayudp@gmail.com*](mailto:niputuayudp@gmail.com)*1\*, [masmukhyi@gmail.com](mailto:masmukhyi@gmail.com)2*

|  |  |
| --- | --- |
| **Article Info**  Article history :  Received : 16-09-2024  Revised : 20-09-2024  Accepted : 22-09-2024  Pulished : 25-09-2024 | ***Abstract***  *This study aims to analyze the work readiness of Gunadarma students majoring in Management, Depok Region, whether the students are ready to enter the world of work with the available variables and which ones are most dominant means that the variables are mastered by the students. This study uses a quantitative method with data collection techniques through online questionnaires to 250 final year students of the Management Department, Gunadarma University, Depok Region. The test tool used to test validity and reliability is SmartPLS. The results of the study showed that of the three variables studied, namely Self-Efficacy, Work Skills, and Work Motivation, the most dominant variable owned by Gunadarma Students Majoring in Management, Depok Region is the Work Skills variable. Proven by the largest value in statement 4 which contains "I have good problem solving skills" showing a total value of 540 in the "agree" category, respondents identified the statement about Skills towards student work readiness. Based on the results, it shows that students realize the importance of having good problem solving skills as part of preparing to face challenges in the workplace.*  *Keywords: Self-Efficacy, Work Skills, Work Motivation, Work Readiness* |

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan kerja mahasiswa Gunadarma jurusan Manajemen Region Depok, apakah mahasiswa tersebut siap untuk memasuki dunia kerja dengan variabel yang tersedia dan mana yang paling dominan dimiliki berarti variabel tersebut yang dikuasai oleh mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner online kepada 250 mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Region Depok. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas adalah SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti yaitu Efikasi Diri, Keterampilan Kerja, dan juga Motivasi Kerja, yang paling dominan dimiliki oleh Mahasiswa Gunadarma Jurusan Manajemen Region Depok adalah variabel Keterampilan Kerja. Dibuktikan dengan nilai terbesar pada pernyataan 4 yang berisi “Saya mempunyai kemampuan problem solving yang baik” menunjukkan jumlah nilai sebesar 540 masuk pada kategori “setuju”, responden mengidentifikasikan pernyataan tentang Keterampilan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa mahasiswa menyadari pentingnya memiliki kemampuan problem solving yang baik sebagai bagian dari persiapan menghadapi tantangan di tempat kerja.

**Kata Kunci: Efikasi Diri, Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja.**

**PENDAHULUAN**

Tantangan dunia kerja semakin kompleks dan kompetitif. Perkembangan teknologi yang pesat, seperti kecerdasan buatan (AI), otomasi, dan digitalisasi, telah mengubah lanskap pekerjaan secara signifikan. Banyak jenis pekerjaan yang awalnya dilakukan oleh manusia telah digantikan oleh mesin atau sistem otomatis. Di Indonesia, perusahaan-perusahaan besar seperti perbankan dan manufaktur telah mengadopsi sistem otomasi dan (AI) untuk menggantikan tugas-tugas administratif dan operasional yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan. Hal ini menuntut lulusan perguruan tinggi untuk memiliki kesiapan kerja / work readiness yang lebih baik agar dapat bersaing dan beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Selain itu, dampak pandemi COVID-19 yang terjadi beberapa tahun sebelumnya juga telah mengubah cara perusahaan beroperasi dan mempekerjakan orang. Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja jarak jauh / remote working dan memanfaatkan teknologi secara lebih masif. Contohnya, perusahaan teknologi raksasa seperti Google, Microsoft, dan Amazon telah menerapkan kebijakan "work from home" secara permanen bagi sebagian karyawannya. Di Indonesia, perusahaan-perusahaan besar juga mulai mengadopsi sistem kerja hibrida (campuran kantor dan remote) untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi.

Persaingan yang semakin ketat, banyak lulusan perguruan tinggi yang susah mendapat pekerjaan dikarenakan penerapan teknologi tersebut, dan masih banyak yang belum mempersiapkan individunya untuk memasuki dunia pekerjaan, maka tingkat pengangguran di Indonesia relative tinggi. Tingkat pengangguran sangat mempengaruhi masa depan bangsa, ditambah lagi, Indonesia mempunyai visi untuk mencapai Indonesia Emas di tahun 2045. Perlu lulusan perguruan tinggi yang siap dari segala aspek. Maka dari itu, masing-masing individu menyiapkan dirinya untuk menghadapi tantangan pekerjaan melalui peningkatan efikasi diri, keterampilan dan motivasi kerja yang diwadahi oleh universitas masing-masing. Tingginya kebutuhan mahasiswa akan pendidikan untuk mencapai Indonesia Emas 2045, Universitas Gunadarma menjadi universitas yang pantas untuk dipercayakan sebagai wadah bagi mahasiswa untuk nantinya menciptakan SDM unggul. Universitas berada pada urutan 35 di Indonesia sedangkan ranking dunia pada urutan 3060 jauh dari harapan menjadi universitas dunia, lambat laun ini akan terus diperbaiki dan diusahakan menjadi ranking 1 di Indonesia dan bisa masuk ranking 20 di dunia. Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

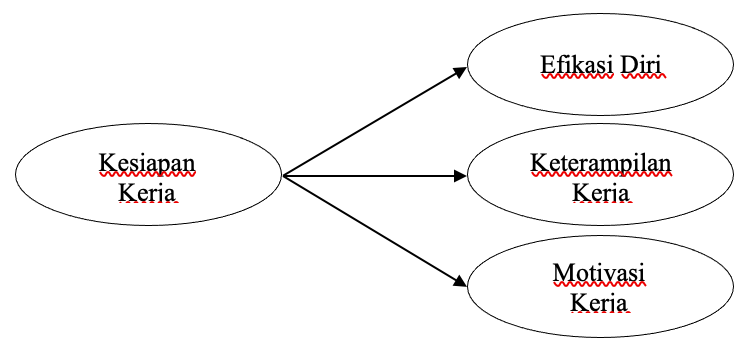
1. Menganalisis apakah mahasiswa memiliki keyakinan diri/ Efikasi diri sebagai kesiapan dirinya dalam memasuki dunia kerja.
2. Menganalisis apakah mahasiswa memiliki ketrampilan non-teknis/ Ketrampilan sebagai kesiapan dirinya dalam memasuki dunia kerja.
3. Menganalisis apakah mahasiswa memiliki motivasi kerja/ Motivasi kerja sebagai kesiapan dirinya dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan pada latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “**Analisis Kesiapan Kerja Dilihat Dari Aspek Efikasi Diri, Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja. (Studi Kasus Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Region Depok)**”.

**Kerangka Teori**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatanpenelitian yang dipilih (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan penjelasan tentang hubungan yang ada pada variabel- variabel penelitian dan beberapa penelitian sejenis. Sehingga dapat dibuat model penelitian ini, peran model penelitian sangat penting untuk menggambarkan secara tepat obyek yang akan diteliti dan memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis. Adapun model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Berdasarkan gambar 2.1 menunjukkan model penelitian yang mengkaji antara tiga variabel independen yaitu Efikasi Diri, Keterampilan, dan Motivasi Kerja, dengan variabel dependen yaitu Kesiapan Kerja.

Model penelitian ini mengasumsikan bahwa ketiga variabel independen tersebut, yaitu Efikasi Diri, Keterampilan, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kesiapan Kerja. Kesiapan Kerja mencerminkan sejauh mana seorang individu siap secara mental, emosional, dan praktis untuk memasuki dunia kerja dan menjalankan peran profesional dengan efektif.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan meneliti mengenai apakah mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Region Depok siap dalam memasuki dunia kerja dilihat dari aspek Efikasi Diri, Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode ini menggunakan penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik, data biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pernyataan yang diberi bobot. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.

**Metode Pengumpulan Data**

1. **Kuesioner**

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari bagian pendahuluan yaitu petunjuk pengisian kuesioner, identitas responden (karakteristik responden berupa nama, jenis kelamin, kelas, serta kemampuan/ keahlian yang dimiliki responden). Dan dilanjutkan dengan pernyataan terkait penelitian.

1. **Skala Pengukuran**

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dalam kuesioner, responden dapat menjawab setiap pernyataan dengan memilih jawaban yang menurut mereka cocok.

1. **Studi Kepustakaan**

Pengumpulan informasi yang melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai sumber tertulis seperti buku, artikel ilmiah, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

**Metode Analisis Data**

1. **Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma Region Depok.

1. **Sampel**

Sampel yang dipilih dari 617 mahasiswa manajemen Depok, dan diambil 250 mahasiswa terdiri dari mahasiswa tingkat akhir dari jurusan manajemen Universitas Gunadarma, khususnya yang berada di region Depok.

**Metode Alat Analisis**

1. **Uji Instrument**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas diukur dengan metode correlation person (r hitung), yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Kriteria penilaian uji validitas, adalah sebagai berikut :

1. Apabila r hitung > r tabel, maka data tersebut valid
2. Apabila r hitung < r tabel, maka data tersebut tidak valid.
3. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach alpha. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila Nilai α > 0.60, maka data tersebut reliabel atau konsisten
2. Apabila Nilai α < 0.60, maka data tersebut tidak reliabel atau tidak konsisten.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Efikasi Diri**
2. **Frekuensi**

Frekuensi untuk variabel Efikasi Diriterdapat pada pernyataan 1 ada sebanyak 81 orang dengan nilai skor 1.308 dengan interval setuju, dengan pernyataan : Saya merasa mampu menangani tugas yang menantang dengan baik, artinya mahasiswa merasa tertantang dengan tugas yang dibebani sehingga bisa menjalankannya dengan baik. Hal ini merupakan suatu sikap yang baik, artinya juga mahasiswa menyukai tantangan dalam pekerjaan dengan efikasi diri yang kuat dalam menghadapi kehidupan nantinya.

1. **Mean**

Diperoleh mean/ nilai rata-rata 1.266,16 dan masuk pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4 yang berarti berada di rentang cukup setuju (CS) terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel Efikasi Diri.

1. **Median**

Diperoleh median 1.271,5 dan masuk kategori “cukup setuju” pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4.

1. **Modus**

Dominasi kategori "Setuju" ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki keyakinan yang cukup kuat akan kemampuan mereka untuk mengatasi berbagai situasi dan tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam konteks profesional. Mereka cenderung merasa cukup mampu untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang, beradaptasi dengan gangguan, mengelola stress, belajar dengan efisien, membuat keputusan dalam ketidakpastian, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Hal ini menunjukkan adanya fondasi yang baik untuk pengembangan profesional dan kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja.

1. **Keterampilan Kerja**
2. **Frekuensi**

Frekuensi untuk variabel keterampilan berdasarkan pada total skor yaitu sebesar 1.301 yang terletak pada pernyataaan 6 yaitu : Saya bisa mengatasi konflik di tempat kerja dengan cara yang konstruktif. Konflik di tempat kerja bisa disebabkan oleh berbagai alasan, mungkin karena sulitnya mendapat promosi, kompensasi kerja yang tidak memuaskan, merasa kurang dihargai, dan masalah hubungan kerja dengan karyawan yang lain.Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, jangan langsung menyerah dan ingin segera mencari pekerjaan baru. Hadapi masalah dengan bersikap dewasa dan berusahalah mengatasinya dengan berinisiatif untuk melakukan konfrontasi.

1. **Mean**

Diperoleh mean/ nilai rata-rata 1.271,83 dan masuk pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4 yang berarti berada di rentang cukup setuju (CS) terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel keterampilan.

1. **Median**

Diperoleh median 1.270 dan masuk kategori “cukup setuju” pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4.

1. **Modus**

Dominasi respon "Sangat Setuju" ini mencerminkan bahwa mahasiswa merasa sangat yakin dengan kemampuan mereka dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, mengelola waktu, memecahkan masalah, beradaptasi dengan perubahan, dan mengatasi konflik di tempat kerja. Tingginya tingkat keyakinan ini merupakan hasil dari kurikulum pendidikan yang efektif, pengalaman praktis melalui magang atau proyek kolaboratif, serta pemahaman yang baik tentang tuntutan dunia kerja modern. Keyakinan yang kuat dalam kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim menunjukkan bahwa mahasiswa menyadari pentingnya keterampilan dalam lingkungan kerja saat ini. Banyak pemberi kerja yang menekankan pentingnya keterampilan interpersonal di samping kemampuan teknis.

1. **Motivasi Kerja**
2. **Frekuensi**

Frekuensi untuk variabel motivasi kerjaterdapat pada pernyataan 1 yang berisi “Saya merasa termotivasi oleh kesempatan untuk berkembang dan belajar” Total skor tertinggi adalah sebesar 1.314. Belajar adalah proses penting dalam kehidupan setiap individu. Namun, tidak semua orang memiliki motivasi yang kuat untuk belajar. Oleh karena itu, penting bagi pendidik untuk memahami bagaimana proses belajar yang mereka lakukan dapat memotivasi peserta didik.

1. **Mean**

Diperoleh mean/ nilai rata-rata 1.279,5 dan masuk pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4 yang berarti berada di rentang cukup setuju (CS) terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja.

1. **Median**

Diperoleh median 1.281,5 dan masuk kategori “cukup setuju” pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4.

1. **Modus**

Dominannya respon "Setuju" pada pernyataan-pernyataan seperti "Saya merasa termotivasi oleh kesempatan untuk berkembang dan belajar" dan "Saya memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik" menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki pandangan positif terhadap pengembangan diri dan memiliki motivasi intrinsik yang cukup kuat. Ini menunjukkan bahwa mereka menghargai peluang untuk pertumbuhan personal dan profesional, yang merupakan karakteristik penting untuk kesuksesan jangka panjang dalam karir.

1. **Kesiapan Kerja**
2. **Frekuensi**

Frekuensi untuk variabel kesiapan kerjaterdapat pada pernyataan 1 yang berisi “Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain” dengan skor 1328 masuk kategori setuju (S) terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki keyakinan kuat akan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dalam tim. Hal ini mencerminkan kesadaran mereka akan pentingnya keterampilan interpersonal dan kerja tim dalam lingkungan profesional modern.

1. **Mean**

Diperoleh mean/ nilai rata-rata 1.282,2 dan masuk pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4 yang berarti berada di rentang cukup setuju (CS) terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel Kesiapan Kerja.

1. **Median**

Diperoleh median 1.284 dan masuk kategori “cukup setuju” pada interval antara 1.111,12 – 1.325,4.

1. **Modus**

Dominan respon "Setuju" dari mayoritas responden mencerminkan kesadaran mahasiswa akan pentingnya perbaikan berkelanjutan dalam konteks profesional. Ini menunjukkan potensi adaptabilitas yang baik, meskipun mungkin masih ada keraguan atau kurangnya pengalaman dalam menerapkan sikap kritis ini dalam situasi kerja nyata. Respon "Setuju" terhadap pernyataan tentang tanggung jawab atas pekerjaan menunjukkan bahwa mahasiswa memahami konsep akuntabilitas, namun mungkin belum sepenuhnya yakin dalam mengemban tanggung jawab penuh seperti yang dituntut dalam lingkungan kerja profesional. Ini bisa menjadi area fokus untuk pengembangan lebih lanjut dalam kurikulum pendidikan atau program persiapan kerja.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Skor/ Nilai Terbesar** | **Skor/ Nilai Terkecil** |
| Efikasi Diri | 528 (ED. 5) | 406 (ED.4) |
| Keterampilan | 540 (K.4) | 420 (K.3) |
| Motivasi Kerja | 456 (MK.1) | 406 (MK.4) |
| Kesiapan Kerja | 511 (KK.1) | 406 (KK.3) |

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas yang dirangkum lagi dalam Tabel 4.8, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja**

Efikasi diri yang tinggi di kalangan mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen Universitas Gunadarma merupakan indikator positif terhadap kesiapan kerja mereka. Hal ini tercermin dari skor tertinggi pada pernyataan 5 dengan poin 528 yang berisi “Saya yakin bisa membuat keputusan yang tepat dalam situasi yang tidak pasti” dan ada pada kategori “Setuju”.

Artinya, sebagian besar mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen Universitas Gunadarma merasa yakin bahwa mereka mampu mengambil keputusan yang tepat meskipun dalam kondisi yang tidak pasti. Kemampuan mengambil keputusan yang baik sangatlah penting dalam dunia kerja, terutama bagi seorang lulusan manajemen yang diharapkan dapat menjadi pemimpin dan pengambil keputusan strategis di perusahaan.

Efikasi diri yang tinggi juga menunjukkan bahwa para mahasiswa memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah. Mereka yakin bahwa dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, mereka dapat berkontribusi di tempat kerja nanti. Keyakinan ini menjadi modal penting bagi para lulusan baru dalam bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Violinda., Wahyuningsih dan Meiriyanti pada tahun 2023. Dengan judul “Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang”. Self Efficacy (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa S1 di Semarang, dengan thitung 1,868 < ttabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,065 > 0,05.

1. **Keterampilan Terhadap Kesiapan Kerja**

Keterampilan menunjukkan hasil yang positif dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen Universitas Gunadarma. Hal ini tercermin dari skor tertinggi pada pernyataan 4 dengan poin 540 yang berisi “Saya mempunyai kemampuan problem solving yang baik” dan ada pada kategori “Setuju”.

Artinya, sebagian besar mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen Universitas Gunadarma merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan masalah yang mungkin dihadapi di dunia kerja. Kemampuan problem solving atau pemecahan masalah merupakan salah satu keterampilan penting yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan memiliki kemampuan ini, mahasiswa dianggap lebih siap untuk menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja.

Hasil Penelitian ini kurang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratuela., Nelwan dan Lumintang pada tahun 2022. Dengan judul “Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado”. Soft Skill berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Sehingga Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Soft Skill (X2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) ditolak. Secara teoritis dan berdasarkan data yang ada, variabel soft skill memiliki hubungan positif, namun hubungan tersebut belum kuat/ konsisten pada perubahan variabel soft skill menyebabkan perubahan pada variabel kesiapan kerja.

1. **Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja**

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen Universitas Gunadarma. Hal ini tercermin dari skor tertinggi pada pernyataan 1 dengan poin 456 yang berisi “Saya merasa termotivasi oleh kesempatan untuk berkembang dan belajar” dan ada pada kategori “Setuju”.

Di tahun 2024, mahasiswa tingkat akhir dihadapkan pada lanskap kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan digitalisasi telah mengubah sifat pekerjaan di berbagai sektor. Dalam konteks ini, motivasi untuk terus berkembang dan belajar menjadi kunci bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Mereka menyadari bahwa keterampilan yang diperoleh di bangku kuliah mungkin tidak cukup untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan, sehingga kesempatan untuk pengembangan diri menjadi faktor motivasi yang kuat.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia pada tahun 2024 semakin menerapkan model kerja hibrida dan fleksibel, yang menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi tinggi. Program-program pengembangan karyawan telah berkembang menjadi lebih personalisasi dan berbasis teknologi, seperti platform pembelajaran digital yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Perusahaan juga semakin menghargai karyawan yang memiliki mindset pertumbuhan dan kemampuan untuk belajar cepat.

Hal ini juga mencerminkan pergeseran dalam prioritas karir generasi muda. Mahasiswa tingkat akhir di tahun 2024 tidak hanya mencari pekerjaan yang menawarkan kompensasi tinggi, tetapi juga yang memberikan peluang untuk pengembangan diri dan karir jangka panjang. Mahasiswa cenderung tertarik pada perusahaan yang menawarkan program rotasi pekerjaan, mentoring, dan pelatihan lintas fungsi yang memungkinkan mereka memperoleh pengalaman beragam dan memperluas jaringan profesional mereka.

Selain itu, kewirausahaan dan ekonomi gig yang semakin berkembang di Indonesia tahun 2024 juga mempengaruhi perspektif mahasiswa. Banyak yang melihat kesempatan untuk belajar dan berkembang tidak hanya dalam konteks pekerjaan konvensional (pekerjaan kantoran yang memiliki jam kerja tetap), tetapi juga dalam membangun usaha sendiri atau mengejar karir sebagai pekerja lepas. Ekonomi gig merupakan sistem ekonomi berbasis jangka pendek atau proyek-proyek kecil, seperti menjadi driver online, freelancer atau content creator. Hal ini semakin memperkuat motivasi mereka untuk terus mengembangkan diri dan memperoleh keterampilan yang beragam.

Dalam menghadapi era kerja yang semakin digital dan global, mahasiswa juga menyadari pentingnya mengembangkan keterampilan lintas budaya dan kemampuan bekerja dalam tim virtual. Motivasi untuk belajar dan berkembang tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan seperti komunikasi efektif, kolaborasi jarak jauh, dan kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan karir di era digital dan global, serta kesadaran akan pentingnya pembelajaran seumur hidup dalam mempertahankan relevansi profesional mereka di masa depan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta., Mardianty Desy dan Bowo pada tahun 2023. Dengan judul “Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19”. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial motivasi (X3) memiliki nilai t hitung 2.050 > t tabel 1,988 (t tabel tersaji dilampiran). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai variabel efikasi diri, keterampilan, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen di Universitas Gunadarma Region Depok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri, sebagian besar responden 32,4% memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Hanya ada beberapa responden 28% yang memiliki keyakinan diri yang lebih rendah. Pada Jurusan Manajemen dengan kemampuan dibidang keuangan dengan fokus pada analisis keuangan, manajemen risiko, investasi
2. Keterampilan, Responden sebanyak 27,6% memiliki kemampuan keterampilan yang baik. Sebaliknya sebanyak 28,8% memiliki kemampuan keterampilan yang perlu ditingkatkan. Dengan memiliki kemampuan dan keterampilan dibidang keuangan yaitu analisis keuangan, perencanaan keuangan, manajemen risiko, investasi, penganggaran, forecasting
3. Motivasi kerja, Ada sebanyak 30,4% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dan sebanyak 29,2% responden yang memiliki motivasi kerja yang perlu ditingkatkan.
4. Kesiapan Kerja. Sebanyak 29,2% responden merasa siap untuk bekerja, dan sebanyak 30% responden yang merasa belum siap untuk bekerja.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran sebagai bahan pertimbangan pihak universitas, mahasiswa, perusahaan dan penelitian berikutnya. Saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas/Perguruan Tinggi

Universitas perlu memperkuat kurikulum yang tidak hanya fokus pada aspek teoritis tetapi juga memberikan porsi yang signifikan pada praktik kerja nyata, seperti magang, simulasi bisnis, dan proyek-proyek praktis, serta pelatihan *soft skills* untuk meningkatkan efikasi diri dan motivasi kerja mahasiswa.

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa tingkat akhir disarankan untuk lebih proaktif dalam meningkatkan efikasi diri, keterampilan, dan motivasi kerja. Mengikuti pelatihan, seminar, atau *workshop* yang berhubungan dengan pengembangan diri dan keterampilan praktis sangat dianjurkan. Selain itu, mahasiswa juga perlu memanfaatkan kesempatan magang atau kerja praktik untuk mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja. Mengembangkan jaringan profesional sejak dini melalui kegiatan organisasi atau komunitas profesional juga dapat membantu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat bekerja sama dengan Universitas Gunadarma untuk menyelenggarakan program magang atau kerja praktik yang lebih intensif bagi mahasiswa. Hal ini dapat memberikan pengalaman praktis yang diperlukan oleh mahasiswa Gunadarma sehingga mereka dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di kampus dalam dunia kerja nyata. Selain itu, perusahaan juga dapat menyelenggarakan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja mahasiswa agar lebih siap dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mendatang disarankan untuk memperluas penelitian ini dengan melibatkan lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, seperti dukungan sosial, lingkungan belajar, dan pengalaman organisasi. Selain itu, penelitian juga bisa dilakukan di universitas lain atau dengan jurusan yang berbeda untuk melihat apakah hasil yang serupa dapat ditemukan. Penggunaan metode penelitian yang lebih bervariasi, seperti studi longitudinal, juga disarankan untuk melihat perubahan kesiapan kerja mahasiswa dari waktu ke waktu.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arraniri, I, Dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cirebon: Insania

Badan Pusat Statistik. (2024) Https://Www.Bps. Go.Id/Id/Statistics-Table/2/Mjiwmcmy/Tingkat-Partisipasi-Angkatan-Kerja-Menurut -Jenis-Kelamin.Html.

Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt). Retrieved April 27, 2024, From [Https://Www.Bps.Go.Id/Id/Pressrelease/2024/05 /06/2372/Tingkat-Pengangguran-Terbuka--Tpt--Sebesar-4-82-Persen-Dan-Rata-Rata-Upah-Buruh-Sebesar-3-04-Juta-Rupiah-Per-Bulan.Html](https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05%20/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html)

Brown, S. D., Dan Lent, R. (2019). *Social Cognitive Career Theory At 25: Progress In Studying The Domain Satiffaction And Career Self-Management Models. Journal Of Career Assessment,* Vol. 27, 563-578

Elfranata, S., Dkk. (2022). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Efikasi Diri*  Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri Di Kecamatan Pontianak Utara. *Journal Of Educational Integration And Development*, *2*(4), 260-270

Faizal, R., Sulaeman, M., Dan Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Eba, 5(1), 11-21

Fitriyana, A, N, Dkk. (2021). *The Influence Of Efikasi Diri On Students Work Readiness.* Jurnal Konseling Pendidikan Islam, 2(2), 233-238

Frey & Osborne. (2013) [Https://Www.Researchgate.Net/Publication/357650995 \_Digitalisasi\_Dan\_Pola\_Kerja\_Baru\_Dampak\_Bagi\_Industrialisasi\_Dan\_Respons\_Kebijakan\_Ketenagakerjaan](https://www.researchgate.net/publication/357650995%20_DIGITALISASI_DAN_POLA_KERJA_BARU_DAMPAK_BAGI_INDUSTRIALISASI_DAN_RESPONS_KEBIJAKAN_KETENAGAKERJAAN)

Ghufron, N., & Risnawitaq, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Hamalik, O. (2017). *Kurikulum Dan Pembelajaran.* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Indonesia Emas. (2023). Indonesia Emas 2045 Rancangan Akhir Rpjpn 2025-2045. Retrieved April 27, 2024, From [Https://Indonesia2045.Go.Id/](https://indonesia2045.go.id/)

Irawan, D., Aji, W., & Suprapti. (2018). *Keterampilan Revolution: Guiding Effective Learning With The 7m Method.* Mojokerto: Cv. Sepilar Publishing House

Jasak, F, Dkk. (2020). *The Role Of Ketrampilans Anf Adversity Quotient On Work Readiness Among Students In University.* Jurnal Unnes, 15(1), 26-39

Kapareliotis, I, Dkk. (2019). *Internship And Employability Prospects: Assessing Student’s Work Readines. Emerald Insight,* 9(4), 538-549

Lusyiana, A, Dkk. (2023). *The Influence Secretarial Competence, Self-Esteem & Efikasi Diri Of The Work Readiness Of Final Year Students. Business And Investment Review,* 1(6), 63-72

Maulidina, A & Wijanarka, B, S. (2023). *Analysis Of Work Readiness Based On Ketrampilans, Machining Knowledge, And 5s Work Culture. European Journal Of Education And Pedagogy,* 4(4), 53-58

Palupi. (2022) [Https://Tirto.Id/Macam-Macam-Teori-Motivasi-Menurut-Ahli-Maslow-Hingga-Herzberg-Gtnd](https://tirto.id/macam-macam-teori-motivasi-menurut-ahli-maslow-hingga-herzberg-gtnd)

Pane. (2021) [Https://Www.Alodokter.Com/Mengenal-Motivasi-Intrinsik-Dan-Ekstrinsik](https://www.alodokter.com/mengenal-motivasi-intrinsik-dan-ekstrinsik)

Prayogo, D, Dkk. (2022). *The Effect Of Practical Experience, Knowledge Of Job Opportunities, Teacher Professionalism And Motivasi Kerja On Work Readiness.* Jurnal Iqra’ : Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 204-218

Rahmadaniati, R. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Curup

Ratuela, Y., Nelwan, O., Lumintang, G. (2022). Pengaruh *Hard Skill, Ketrampilan* Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. Jurnal Emba*,* 10(1), 172-183

Saksono, Y., Dan Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar).*  Purbalingga: Eureka Media Aksara

Schunk, D. H., Dan Dibenedetto, M. K. (2021) *Self- Efficacy And Human Motivation. Advances In Motivation Science,* Vol. 8, 153-179

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Cv. Mandar Maju

Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana

Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana

Sukardi, T., Dan Subiyono. (2017). *Ketrampilan Education In The Positive Mindset Frame For The Department Of Mechanical Engineering Education Graduates. Advance In Social Science, Education And Humanities Research,* Vol. 102, 387-394

Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh *Efikasi Diri* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Makassar Raya Motor Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut), 8(1), 28-37

Tirto.Id. (2024) [Https://Tirto.Id/Macam-Macam-Teori-Motivasi-Menurut-Ahli-Maslow-Hingga-Herzberg-Gtnd](https://tirto.id/macam-macam-teori-motivasi-menurut-ahli-maslow-hingga-herzberg-gtnd)

Uhing, Y, Dkk. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1)

Universitas Gunadarma. (2022). Sejarah Ug. Retrieved April 27, 2024, From [Https://Www.Gunadarma.Ac.Id/Sejarah-Ug/](https://www.gunadarma.ac.id/sejarah-ug/)

Violinda, Q., Wahyuningsih, S., Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh *Career Planning, Efikasi Diri* Dan *Adversity Quotient* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Di Semarang. *Journal Of Application Business Dan Management,* 9(2)

Wahyuningsih, I., Dan Yulianto, A. (2020). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 532-551

Webemetrics. (2024). *Ranking Web Of Universities* (Indonesia). Retrieved April 27, 2024, From [Https://Webometrics.Info/En/Asia/Indonesia](https://webometrics.info/en/Asia/Indonesia)

Wiharja, H., Rahayu, S., Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh *Efikasi Diri* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *Vocational Education And Technology Journal,* 2(1), 11-18