

**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**

*THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, SOFT SKILL, SELF ESTEEM AND WORK MOTIVATION
ON WORK READINESS FRESH GRADUATE FEB UNIVERSITY OF SAM RATULANGI MANADO
IN THE ERA OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0*

Oleh:

Joan J. R. Mamentu¹

Olivia S. Nelwan²

Greis M. Sendow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹joanmamentu19@gmail.com

²olivianelwan@mail.com

³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* FEB Unsrat Manado di era revolusi industri 4.0. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 77 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada *fresh graduate* FEB Unsrat Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Secara parsial *self esteem* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* dan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: self efficacy, soft skill, self esteem, motivasi kerja, kesiapan kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of self-efficacy, soft skills, self-esteem and work motivation on the work readiness of fresh graduates of FEB Unsrat Manado in the industrial revolution era 4.0. This research is a quantitative research using a descriptive approach which aims to see the relationship between research variables both dependent and independent variables. This study used a sample of 77 people. The data collection method in this study used a questionnaire which was distributed to fresh graduates of FEB Unsrat Manado. The results of this study indicate that partially self-efficacy has a significant and significant effect on the job readiness of fresh graduates. Soft skills have a significant effect on the job readiness of fresh graduates. Partially, self-esteem has an effect but not significantly on the job readiness of fresh graduates and simultaneously or jointly has a significant effect.

Keywords: self efficacy, soft skills, self esteem, work motivation, work

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu faktor yang mengakibatkan masih tingginya angka pengangguran di Indonesia ialah banyaknya lulusan perguruan tinggi yang dinilai belum siap dan belum memiliki pengalaman kerja. Hal tersebut diperburuk lagi dengan belum adanya kesepahaman antara lembaga pendidikan dan dunia kerja. Ayuningtyas (2015:27). Setiap *fresh graduate* akan merasa yakin bahwa mereka akan siap masuk dunia kerja meskipun mereka belum mengetahui jenis pekerjaan yang akan mereka dapatkan, mereka berpikir bahwa semua itu dapat dipelajari sedikit demi sedikit. Sebagai calon angkatan kerja *fresh graduate* akan mengalami perubahan terkait dengan fase perubahan status dari mahasiswa menjadi angkatan kerja. Perubahan tersebut tentunya akan menimbulkan dampak, salah satunya adalah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, kecemasan tersebut dapat berupa perasaan negatif meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan Dinata (2013:10).

Untuk menggali lebih mendalam, peneliti melakukan observasi awal melalui *Google Form* yang diisi oleh 50 Alumni Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang baru diwisuda bulan november tahun 2022. Gambaran fenomena mengenai kesiapan kerja pada *fresh graduate* pendidikan ekonomi dan bisnis unsrat angkatan 2016-2018 yang baru di wisuda periode I dan II T.A 2022/2023, ditemukan sebanyak 52% mahasiswa tidak memiliki pengetahuan akan dunia kerja dan kemudian sebanyak 60% mahasiswa merasa tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang cukup untuk terjun dalam dunia kerja. Ini mengandung arti bahwa banyak *fresh graduate* belum memiliki pengetahuan atau pemahaman akan dunia kerja dan tidak siap untuk masuk dunia kerja, karena sebagian dari mereka masih kurang memiliki keterampilan dan pengalaman sehingga mereka belum memiliki pandangan mengenai dunia kerja yang akan mereka masuki. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua lulusan perguruan tinggi siap untuk bekerja setelah lulus. Dari permasalahan di atas maka diperlukan solusi bagi *fresh graduate* agar kelak dapat memenuhi kriteria yang ada pada dunia kerja. upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memiliki kesiapan kerja. Menurut Ward dan Riddle dalam Agusta (2014:135), kesiapan kerja adalah suatu kemampuan yang datang dari diri sendiri dengan bantuan orang lain atau tidak, mampu memperoleh dan menyesuaikan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan dikehendaki oleh individu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri diantaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem* dan motivasi kerja. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang ada didalam diri seseorang mengenai kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas dan mencapai suatu tujuan tertentu. Oktariani (2018:46) mengatakan *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan didalam diri seseorang untuk menguasai keadaan dan mendapatkan hasil yang menguntungkan. Pamungkas (2021) menyatakan aspek lain yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skill*. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang cakap dalam kemampuan akademik saja (*hard skills*), tetapi juga sangat memperhatikan nilai-nilai kecakapan lainnya diantaranya nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, rasa percaya diri, etika, kerjasama, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skills*). Memiliki kemampuan *hard skills* yang tinggi tetapi tidak disertai dengan *soft skills* yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan kurang maksimal.

Selain itu, kondisi internal yang mempengaruhi kesiapan kerja individu adalah *self esteem*. *Self esteem* merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Melalui citra diri, proses belajar, pengalaman serta interaksi dengan lingkungan, seseorang dapat membentuk kesiapan kerja terhadap dirinya sendiri. Kesiapan kerja mahasiswa juga perlu memperhatikan motivasi kerja. Motivasi kerja timbul karena adanya minat dan keinginan dari dalam diri mahasiswa. Keinginan dan minat ini yang dimanfaatkan untuk memotivasi mahasiswa dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Motivasi kerja yaitu dorongan yang tumbuh dalam diri sendiri maupun desakan dari luar diri sendiri dalam mempersiapkan dunia kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja lulusan yang siap bekerja, *fresh graduate* Ekonomi dan bisnis harus memperhatikan kualitas dirinya. *Self Efficacy*, *soft skill*, *self esteem* dan motivasi kerja yang tinggi akan sangat membantu paralulusan baru dalam mencapai tujuan dan target kerja yang sudah direncanakannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian ini sehingga nantinya dapat berkontribusi dan berpartisipasi pada hasil yang akan dicapai nantinya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Soft Skill*, *Self Esteem* Dan *Motivasi Kerja* terhadap kesiapan kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado di Era Revolusi Industry 4.0

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Elbadiansyah (2018:1), manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama dengan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Maulyan (2019) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Self Efficacy

Self efficacy atau efikasi diri adalah satu hal yang dapat mempengaruhi kemandirian dalam mengambil keputusan mengenai karir mahasiswa setelah lulus dari Perguruan Tinggi nanti. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri sendiri atau *Self Knowledge* dan paling berpengaruh bagi individu dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. Hal inilah yang menjadikan efikasi diri ikut berperan penting dalam mengambil keputusan atau menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* adalah konstruksi psikologis yang sering dikonseptualisasikan sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mengendalikan, mengatur, dan melaksanakan tugas atau perilaku tertentu agar dapat mencapai tujuan atau hasil tertentu. Bandura ber teori bahwa efikasi diri dimodifikasi menjadi empat hal, yaitu: 1) penguasaan pengalaman, 2) pengalaman perumpamaan, 3) persuasi sosial, 4) pembangkitan emosi.

Soft Skill

Menurut Purwoastuti dan Siwi (2015:23), *soft skill* merupakan keterampilan tingkah laku baik personal dan interpersonal yang membantu mengembangkan kemampuan kerja individu. Adapun hal tersebut meliputi kemampuan non-teknis yang keberadaannya tak terlihat, tetapi sangat diperlukan dan sangat penting.

Self Esteem

Mruk (2006) menyatakan *self esteem* merupakan sikap seseorang berdasarkan persepsi tentang bagaimana ia menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap dirinya. Selain itu, Mruk (2006) mengatakan bahwa *self esteem* yaitu sebagai suatu rangkaian sikap individu tentang apa yang dipikirkan mengenai dirinya berdasarkan persepsi perasaan, yaitu suatu perasaan tentang keberhargaan dan kepuasan dirinya.

Motivasi Kerja

Dalam organisasi motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, dengan adanya motivasi dalam diri setiap individu akan mendorong suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan akan berimbas untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Menurut Zainal (2009:837), motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu hal sesuai dengan tujuan masing-masing individu itu sendiri. Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi berkaitan dengan sikap seseorang untuk menuju setiap tujuannya.

Kesiapan Kerja

Persaingan di dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Muspawi dan Lestari (2020:112) menyatakan kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Kesiapan adalah seluruh kondisi atau situasi yang membuat individu tersebut siap untuk memberikan respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon. Selanjutnya menurut Anoraga dalam Augusta (2014:113) kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan.

Penelitian Terdahulu

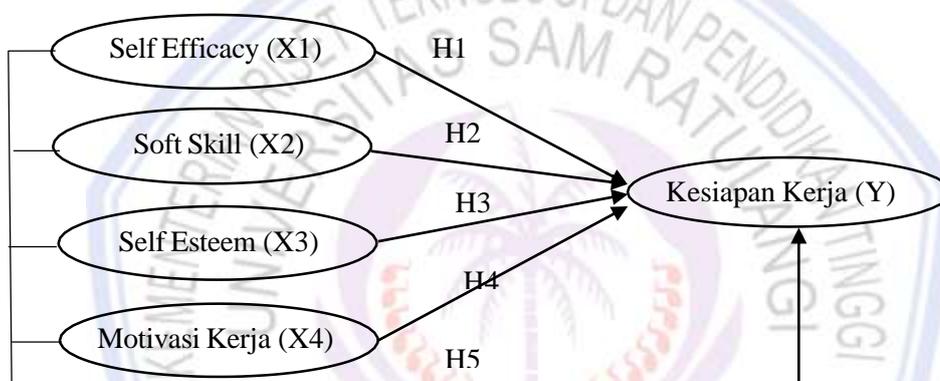
Penelitian Ratuela, Nelwan dan Lumintang (2020) bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh hard skill, soft skill, dan efikasi diri secara parsial maupun simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Desain penelitian menggunakan survey terhadap 1326 orang mahasiswa dengan sampel sebanyak 100 orang mahasiswa dengan Teknik sampling accidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard skill dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, soft skill memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara simultan hard skill, soft skill dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian Elfranata dkk (2022) bertujuan untuk mengetahui (1) Gambaran Self Esteem, Self Efficacy, dan Kesiapan Kerja pada siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (2) Pengaruh antara Self Esteem terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (3) Pengaruh antara Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (4) Pengaruh antara

Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data diambil melalui penyebaran kuesioner (angket) secara online kepada 438 siswa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh Self Esteem terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (2) Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (3) Terdapat Pengaruh Self Esteem dan Self Esteem secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara.

Penelitian Mutoharoh dan Rahmaningtyas (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Populasi penelitian ini sebanyak 145 siswa kelas XI jurusan administrasi perkantoran SMK Batik Sakti 1 Kebumen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain kausalitas. Total sampel diperoleh 106 dengan teknik proportional random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan analisis deskriptif. Praktik kerja industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 13,84%, lingkungan keluarga berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 12,11%, sedangkan bimbingan karier dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Freshgraduate Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado yang di wisuda bulan february 2023 berjumlah 303 orang. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan ketertabasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019). Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 77 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena memiliki tujuan untuk mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang di harapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019:194), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran, dan motivasi kepada para manajerial. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para manajerial dimana hasildari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019: 193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkandari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Data sekunder ini diperoleh dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, yaitu sejarah singkat, visi, dan misi, dan jumlah Freshgraduate dan manajerial dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien- koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

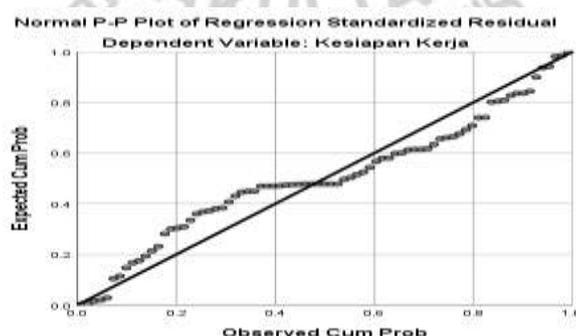
Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Korelasi dari masing-masing item terdapat jumlah skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3, X4 dan Y, seluruhnya menghasilkan yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan distribusi 0.224 dengan nilai signifikan ≤ 0.05 . Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal ataumendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihatpenyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Ghozali, 2016).



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan

Informasi menurut grafik P-Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan dalam penelitian ini rata-rata mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data residual yang diuji berdistribusi normal. Sehingga penelitian ini bisa dilakukan pengujian yang akan dilakukan berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self-Efficacy	.395	2.531
Soft Skill	.270	3.707
Self Esteem	.250	3.995
Motivasi Kerja	.192	5.207

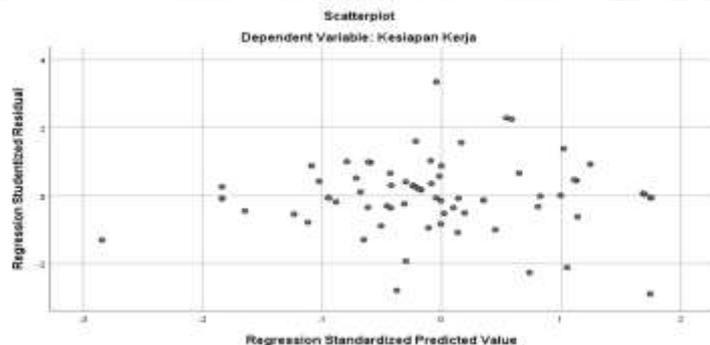
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Olahan

Informasi berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 5.207. Jika dibandingkan, maka nilai VIF lebih kecil dari 10 atau $5.207 < 10$. Selain itu pada nilai tolerance, maka diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel Self efficacy (X1) 0,395, Soft skill (X2) 0,270, self esteem (X3) 0,250 dan Motivasi Kerja (X4) 0,192 yang berarti lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas di penelitian ini.

Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heterokedastitas (Ghozali, 2019).

**Gambar 3 Grafik Uji Heterokedastitas**

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil uji scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian disimpulkan pada model regresi tidak terdapat heterokedastitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 3. Uji T**

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	.326	2.595	
Self-Efficacy	.355	.147	.212
Soft Skill	.267	.096	.296
Self Esteem	.004	.140	.003
Motivasi Kerja	.696	.195	.451

Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Olahan

Persamaan regresi linier berganda:

$$0,326+0,355X_1+0,267X_2+0,004X_3+0,696X_4$$

Analisis persamaan regresi:

- Nilai konstanta yang didapat sebesar 0,326 maka memiliki arti bahwa apabila variabel *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem* dan motivasi kerja nilai konstanya diansumsikan 0 maka nilai keputusan pembelian adalah 0,326.
- Nilai koefisien variabel *self efficacy* bernilai positif 0,355 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel *self efficacy* akan menyebabkan kenaikan pada kesiapan kerja sebesar 0,355.
- Nilai koefisien variabel *soft skill* bernilai positif 0,267 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel *soft skill* akan menyebabkan kenaikan pada kesiapan kerja sebesar 0,267.
- Nilai koefisien variabel *self esteem* bernilai positif 0,004 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel *self esteem* akan menyebabkan kenaikan pada kesiapan kerja sebesar 0,004.
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif 0,696 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada kesiapan kerja sebesar 0,696

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2019).

Kriteria Pengujian :

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan.

Analisis Data :

Nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kesiapan kerja.

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2345.059	4	586.265	63.770	.000 ^b
	Residual	661.928	72	9.193		
	Total	3006.987	76			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem

Sumber: Data Olahan

Uji T (Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019).

Tabel 4. Uji T

		Coefficients ^a	
Model		T	Sig.
			.900
	Self-Efficacy	2.410	.019
	Soft Skill	2.779	.007
	Self Esteem	0,028	.978
	Motivasi Kerja	3.573	.001

Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Data Olahan

Kriteria pengujian:

Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka berkesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis data:

- Variable *self-efficacy* memiliki nilai signifikan sebesar 0,019 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. H1 diterima
- Variable *soft skill* memiliki nilai signifikan sebesar 0,007 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. H2 diterima
- Variable *self esteem* memiliki nilai signifikan sebesar 0,978 ($>0,05$) maka berkesimpulan variabel *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. H3 ditolak dan H0 diterima
- Variable motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. H4 diterima

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Self efficacy*, *Soft skill*, *Self Esteem* dan Motivasi kerja terhadap Kesiapan Kerja *fresh graduate* FEB Unsrat Manado. Dalam penelitian ini terdapat 5 rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian yang telah dilakukan. Pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja adalah sebesar thitung *self efficacy* sebesar 2.410 > ttabel 0.678. Dengan nilai signifikan 0,019 < 0,05. Sehingga menyatakan ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* FEB Unsrat. Artinya bahwa secara parsial variabel *self efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa akhir. Hal ini mengundang implikasi bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang semakin tinggi pula sehingga mereka akan lebih siap untuk bekerja setelah lulus dan semakin sarjana, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Selvina K Parangin-Angin (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dalam diri individu maka semakin siap individu untuk bekerja. Kondisi tersebut dikarenakan *self efficacy* mendorong individu untuk semakin yakin terhadap kemampuan dirinya serta mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam melakukan tugas atau mencapai tujuan tertentu sehingga mereka mampu mempersiapkan, merencanakan dan mengambil keputusan untuk masa depan karirnya.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan *soft skill* terhadap kesiapan kerja adalah sebesar thitung *soft skill* sebesar 2.779 > ttabel 0.678. Dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Sehingga menyatakan ada pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* FEB Unsrat. Artinya bahwa secara parsial variabel *soft skill* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa akhir. Hal ini mengundang implikasi bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki mahasiswa maka mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang semakin tinggi pula sehingga mereka akan lebih siap untuk bekerja setelah lulus dan semakin sarjana, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian K Parangin-Angin (2022) diketahui bahwa *soft skill* berpengaruh positif dengan kesiapan kerja mahasiswa. Semakin tinggi *soft skill* mahasiswa maka semakin siap mereka untuk memasuki dunia kerja, begitu pula sebaliknya. Dimana hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *soft skill* dengan kesiapan kerja yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *soft skill* dalam diri individu maka semakin siap individu untuk bekerja. Sejalan dengan tuntutan dunia kerja akan penguasaan sejumlah kompetensi dalam dunia kerja maka kesiapan kerja mahasiswa akhir yang akan menjadi calon pekerja menjadi penting. Karena dengan kesiapan kerja yang memadai mahasiswa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa mengalami kesulitan atau hambatan dan memperoleh hasil yang maksimal.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu pengaruh *self esteem* terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan *self esteem* terhadap kesiapan kerja adalah sebesar thitung *self esteem* sebesar 0,028 < ttabel 0.678 Dengan nilai signifikan 0,978 > 0,05. Sehingga menyatakan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap

kesiapan kerja fresh graduate FEB Unsrat. Artinya bahwa secara parsial variabel self esteem tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa akhir. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Elfranata dkk (2023) diketahui bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_a yang menyatakan “Terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado

Untuk menjawab rumusan masalah yang ke-empat yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penguasaan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja adalah sebesar thitung motivasi kerja sebesar $3,573 > t_{tabel} 0,678$. Dengan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Sehingga menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate FEB Unsrat. Artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kesiapan kerja mahasiswa akhir. Hal ini mengundang implikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa maka mahasiswa akan lebih siap untuk bekerja setelah lulus dan semakin sarjana, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fajriah dan Sudarma (2017) motivasi memasuki dunia kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja siswa. Motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh sebesar 18,14%. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi memasuki dunia kerja meningkat maka kesiapan kerja siswa kelas XI program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari Purbalingga juga akan meningkat.

Pengaruh *Self efficacy*, *Soft Skill*, *Self Esteem* dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado

Untuk menjawab rumusan masalah yang ke-lima yaitu Pengaruh *Self Efficacy*, *Soft Skill*, *Self Esteem* dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* FEB Unsrat Manado dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga menyatakan bahwa secara simultan (Bersama-sama) ada pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya bahwa secara simultan (Bersama-sama) memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, untuk dapat mendorong kesiapan kerja *fresh graduate* dapat dilakukan dengan menanamkan *self efficacy* yang baik dan adanya *soft skill* yang memadai serta motivasi kerja yang tinggi. Adanya penerapan *self efficacy* dapat dilihat dari seberapa tinggi keyakinan diri fresh graduate dalam menentukan apa yang terbaik bagi dirinya serta mengetahui manfaat atas pilihan yang telah dibuat. Kemudian adanya penerapan *soft skill* akan dicerminkan melalui perilaku mahasiswa yang memiliki kepribadian yang baik dan benar sesuai dengan yang dunia kerja butuhkan. Kemudian adanya peningkatan motivasi kerja akan dilihat dari tingginya semangat *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihitung dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* , berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulagi Manado Di Era Revolusi Industri 4,0
2. *Soft skill*, berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulagi Manado Di Era Revolusi Industri 4,0
3. *Self esteem*, tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulagi Manado Di Era Revolusi Industri 4,0
4. Motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulagi Manado Di Era Revolusi Industri 4,0
5. *Self Efficacy*, *Soft Skill*, *Self Esteem* Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate* Feb Universitas Sam Ratulagi Manado Di Era Revolusi Industri 4,0.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang ada, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Mahasiswa diharapkan untuk memiliki kesadaran serta dapat melatih mengembangkan *self efficacy* dan *soft skill* serta meningkatkan motivasi kerja di dalam dirinya dengan mulai mengenal kelemahan dan kelebihan yang dimiliki, banyak membaca buku, artikel atau mengikuti seminar, kursus, berorganisasi dan pelatihan yang berperan penting dalam pengembangan *self efficacy* dan *soft skill* serta memotivasi diri sehingga mampu menyesuaikan antara kemampuan diri dengan pekerjaan yang diinginkan agar menjadi langkah awal mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
2. Universitas diharapkan dapat lebih memperhatikan kemampuan mahasiswa dengan melalui penyelenggaraan seminar atau pelatihan serta menyediakan fasilitas seperti mentor kampus dan memberikan informasi terkait dunia kerja sebagai bentuk upaya dalam mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja.
3. Peneliti selanjutnya yang berencana meneliti mengenai variabel kesiapan kerja, diharapkan agar membuat pembaruan serta menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja guna mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 11, No. 2. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3653>. Di akses pada 19 Februari 2023.
- Ayuningtyas, T. D. (2015). *Hubungan antara Kemandirian dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. <https://repository.usd.ac.id/858/1/109114069.pdf>. Diakses pada 19 Februari 2023.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: W.H. Freeman and Co.
- Dinata, M. R. Y. (2013). *Peran Konsep Diri dan Kesiapan Kerja Terhadap Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir Dalam Menghidupi Dunia Kerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya Malang. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/121188/>. Diakses 19 Februari 2023.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang: CV. IRDH.
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Y., Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, E., & Mecang, H. K. (2022). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal of Educational Integration and Development*, 2(4), 260-270. <https://www.embada.com/index.php/jeid/article/view/147>. Diakses 19 Februari 2023.
- Fajriah, U. N., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Bimbingan Karir Pada Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 421-432. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16433>. Di Akses 2 Juli 2023
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Parangin-Angin, S. K. (2022). *Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi*. Skripsi. Universitas Jambi. <https://repository.unja.ac.id/40924/>. Diakses 2 Juli 2023
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 40-50.

<http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/83>. Diakses 25 Februari 2023.

- Mruk, C. J. (2006). *Self-Esteem Research, Theory, And Practice: Toward A Positive Psychology Of Self-Esteem*. 3rd Edition. New York: Springer Publishing Company
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/literasiologi/article/view/138>. Diakses 19 Februari 2023.
- Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 12, No 1. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/view/6241>. Diakses 19 Februari 2023.
- Nurrofifah, H., Widyastuti, R., & Mayasari, S. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir BK dan Penjaskes. <http://digilib.unila.ac.id/58947/>. Diakses 19 Februari 2023.
- Oktariani, O. (2018). Peranan Self Efficacy Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi Kognisi*, Vol. 3, No. 1. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/KOGNISI/article/view/492>. Diakses 25 Februari 2023.
- Pamungkas, A. H. (2021). *Hubungan antara Soft skill Problem Solving Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/91305/>. Diakses 25 Februari 2023.
- Purwoastuti, E., & Siwi, E. W. (2015). *Perilaku dan Soft Skill*. Makassar: Pustaka Baru Press
- Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1, 172-183. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37677>. Diakses 19 Februari 2023.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Zainal, V. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers