

PENGARUH KNOWLEDGE DAN SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE AND SKILL ON WORK READINESS WITH SELF-EFFICACY AS AN INTERVENING VARIABLE AMONG MANAGEMENT STUDENTS OF FEB UNSRAT

Oleh :

Sofia Elkhafi Ratuwalangon¹

Bode Lumanauw²

Michael Ch. Raintung³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

sofiaratuwalangon062@student.unsrat.ac.id

bode.lumanauw@yahoo.co.id

michaelraintung@unsrat.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge dan *skill* terhadap kesiapan kerja dengan *Self-efficacy* sebagai variabel intervening pada mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT angkatan 2020 dan 2021. Kesiapan kerja merupakan aspek penting dalam mempersiapkan lulusan menghadapi dunia kerja, terutama bagi mahasiswa yang mengalami masa pembelajaran transisional akibat pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 87 mahasiswa yang dipilih menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge dan *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*. Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan *skill* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja. *Self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, *Self-efficacy* terbukti sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara knowledge dan *skill* terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan knowledge, *skill*, dan *Self-efficacy* secara simultan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi institusi pendidikan untuk mengintegrasikan program pengembangan kompetensi yang tidak hanya fokus pada aspek kognitif dan teknis, tetapi juga memperkuat aspek psikologis mahasiswa

Kata Kunci: Knowledge, Skill, *Self-efficacy*, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Manajemen, PLS-SEM.

Abstract: This study aims to analyze the influence of knowledge and skill on work readiness with *Self-efficacy* as an intervening variable among Management Department students of FEB UNSRAT batch 2020 and 2021. Work readiness is an important aspect in preparing graduates to face the workforce, especially for students who experienced transitional learning periods due to the COVID-19 pandemic. This research employs a quantitative method with a survey approach through questionnaire distribution to 87 students selected using the Slovin formula with a 10% margin of error. The data analysis technique used is *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results show that knowledge and skill have positive and significant effects on *Self-efficacy*. Knowledge has a positive and significant effect on work readiness, while skill does not have a direct significant effect on work readiness. *Self-efficacy* is proven to have a positive and significant effect on work readiness. Furthermore, *Self-efficacy* is proven as an intervening variable that strengthens the relationship between knowledge and skill toward work readiness. These findings emphasize the importance of simultaneously developing knowledge, skill, and *Self-efficacy* in enhancing students' work readiness. This research provides practical implications for educational institutions to integrate competency development programs that not only focus on cognitive and technical aspects but also strengthen students' psychological aspects.

Keywords: Knowledge, Skill, *Self-efficacy*, Work Readiness, Management Students, PLS-SEM.

Latar Belakang

Kesiapan kerja, menurut Nurlaela (2024), merujuk pada kualitas dan keterampilan yang dimiliki oleh individu untuk memasuki dan berfungsi secara efektif di dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang diperlukan agar seseorang dapat bersaing dan berhasil di pasar kerja. Kesiapan kerja menjadi aspek kritis dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja, mempersiapkan individu untuk menghadapi tuntutan dan dinamika dunia pekerjaan. Dalam pandangan penulis, kesiapan kerja bukan hanya tentang memiliki pekerjaan, tetapi juga tentang kemampuan untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan.

Dalam mencapai kesiapan kerja yang optimal, *knowledge* dan *skill* memegang peranan penting. Siti Mar'atus Sholikhah (2023) mendefinisikan *knowledge* sebagai hasil dari rasa ingin tahu yang terjadi melalui proses sensoris panca indera, terutama mata dan telinga terhadap objek tertentu, serta informasi yang terorganisasi untuk pemecahan masalah. Sementara itu, Eliya (2021) menjelaskan *skill* sebagai kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang dilatih, diasah, dan dikembangkan secara terus menerus untuk menjadi potensi, ahli, dan profesional di bidang tertentu. Penulis berpendapat bahwa *knowledge* memberikan fondasi teoritis, sedangkan *skill* memungkinkan aplikasi praktis dari pengetahuan tersebut.

Selain *knowledge* dan *skill*, *Self-efficacy* juga diakui sebagai faktor penting dalam kesiapan kerja. Sabil (2023) menyatakan bahwa *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan sumber daya kinerja yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tugas. Dengan kata lain, *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu, yang mempengaruhi motivasi, ketekunan, dan kinerja. Penulis melihat *Self-efficacy* sebagai katalisator yang mengubah *knowledge* dan *skill* menjadi tindakan nyata dalam dunia kerja.

Knowledge mahasiswa merujuk pada pengetahuan teoritis dan akademis yang diperoleh selama perkuliahan, seperti pemahaman terhadap konsep manajemen, teori akuntansi, atau prinsip-prinsip pemasaran sesuai bidang studinya. Sebagai contoh, mahasiswa jurusan manajemen yang memahami teori motivasi kerja, analisis SWOT, atau proses perencanaan strategis memiliki *knowledge* yang menjadi fondasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Namun, *knowledge* semata tidak cukup tanpa *skill* yang memungkinkan aplikasinya. *Skill* mahasiswa mencakup kemampuan praktis seperti mengoperasikan software analisis data, membuat presentasi bisnis, berkomunikasi efektif dalam rapat, atau mengelola proyek tim. *Knowledge* memberikan pemahaman "apa" dan "mengapa", sementara *skill* memberikan kemampuan "bagaimana" melaksanakannya dalam praktik nyata.

Terdapat indikasi adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Berikut adalah analisis dan tabel yang menggambarkan practical gap tersebut:

Tabel 1. Analisis Practical Gap Kompetensi Lulusan Manajemen

Kompetensi	Tingkat Kepentingan Menurut Dunia Kerja (Rata-rata)	Tingkat Penguasaan Lulusan (Rata-rata)	Gap
Keahlian berdasarkan bidang ilmu	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	0
Etika	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	0
Kemampuan Berkomunikasi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	0
Kerja Tim	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	0
Kemampuan Mengoperasikan Komputer	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	0
Kemampuan Berbahasa Asing	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Analitis	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Memecahkan Masalah	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Manajerial	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Beradaptasi	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Mengelola Diri	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Berpikir Kritis	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Kepemimpinan	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan Kewirausahaan	Tinggi	Cukup	Tinggi
Kemampuan untuk Terus Belajar/Pengembangan Diri	Tinggi	Cukup	Tinggi

Sumber: Tracer Study FEB UNSRAT 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat kesenjangan (gap) yang signifikan antara tingkat kepentingan yang diharapkan oleh dunia kerja dengan tingkat penguasaan lulusan pada beberapa kompetensi kunci. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi kemampuan berbahasa asing, kemampuan analitis, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan manajerial, kemampuan beradaptasi, kemampuan mengelola diri, kemampuan berpikir kritis, kemampuan kepemimpinan, kemampuan kewirausahaan, dan kemampuan untuk terus belajar/pengembangan diri. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lulusan memiliki keahlian dasar yang baik dalam bidang ilmu, etika, komunikasi, kerja tim, dan pengoperasian

komputer, terdapat kekurangan dalam kompetensi yang lebih aplikatif dan strategis. Penulis menekankan bahwa kesenjangan ini perlu diatasi untuk meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Selain itu, terdapat indikasi bahwa sebagian lulusan bekerja di bidang yang kurang sesuai dengan pendidikan mereka. Hal ini dapat mengindikasikan kurangnya kesiapan kerja lulusan untuk memasuki bidang pekerjaan yang relevan dengan manajemen. Penulis berpendapat bahwa fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas pendidikan dalam mempersiapkan lulusan untuk dunia kerja yang spesifik.

Tabel 2. Status Pekerjaan Lulusan

Status Pekerjaan	Jumlah Lulusan	Persentase
Sudah Bekerja	68	68,0%
Belum Bekerja	12	12,0%
Tidak Mencari Kerja	20	20,0%
Total	100	100,0%

Sumber: Tracer Study FEB UNSRAT 2025

Tabel 2 menyajikan data mengenai status pekerjaan lulusan, memberikan gambaran mengenai tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja. Kelompok 'Sudah Bekerja' mencakup lulusan yang bekerja baik secara penuh waktu maupun paruh waktu, serta yang berwiraswasta. Kelompok ini merupakan mayoritas, yaitu 68% dari total lulusan, menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan telah terserap di dunia kerja setelah lulus. Sebaliknya, kelompok 'Belum Bekerja' mencakup lulusan yang saat ini tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, serta yang belum memungkinkannya untuk bekerja. Kelompok ini relatif kecil, yaitu 12% dari total lulusan, mengindikasikan adanya tingkat pengangguran atau keterlambatan dalam mendapatkan pekerjaan di antara lulusan. Selain itu, kelompok 'Tidak Mencari Kerja' mencakup lulusan yang memilih untuk tidak mencari kerja. Kelompok ini cukup signifikan, yaitu 20% dari total lulusan, dengan alasan untuk tidak mencari kerja yang beragam, seperti melanjutkan pendidikan, fokus pada kegiatan lain, atau alasan pribadi lainnya.

Data dalam Tabel 2 memberikan konteks penting dalam memahami practical gap. Meskipun sebagian besar lulusan telah bekerja, masih ada sebagian yang 'Belum Bekerja'. Fenomena ini bisa jadi mencerminkan adanya practical gap, di mana lulusan mungkin belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, sehingga mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Lebih lanjut, adanya kelompok 'Tidak Mencari Kerja' juga dapat diinterpretasikan dalam kaitannya dengan practical gap. Beberapa lulusan mungkin merasa kurang percaya diri atau tidak siap untuk menghadapi dunia kerja karena merasa kurang memiliki kompetensi yang relevan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk memilih tidak mencari kerja. Dengan demikian, data mengenai status pekerjaan lulusan memperkuat argumen tentang perlunya mengurangi practical gap untuk meningkatkan daya saing dan kesiapan kerja lulusan.

Mempertimbangkan kompleksitas permasalahan kesiapan kerja lulusan dan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya, penelitian ini secara khusus memfokuskan pada mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT angkatan 2020 dan 2021 sebagai objek penelitian. Pemilihan kedua angkatan ini didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis dan kondisi unik yang mereka alami selama masa perkuliahan.

Mahasiswa angkatan 2020 dan 2021 merupakan kelompok yang mengalami transisi pembelajaran paling dramatis akibat pandemi COVID-19. Angkatan 2020 dan 2021 memulai perkuliahan tepat di masa awal pandemi, dan mengalami perubahan mendadak dari sistem pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran daring penuh. Mereka hanya sempat merasakan orientasi kampus secara terbatas sebelum harus beradaptasi dengan kuliah online.

Pada saat penelitian ini dilaksanakan, mahasiswa angkatan 2020 dan 2021 berada pada tahap akhir masa studi, dengan angkatan 2020 menempuh semester 11 dan angkatan 2021 berada di semester 9. Pada fase ini, sebagian besar dari mereka telah menyelesaikan magang, berada dalam proses penyusunan atau penyelesaian tugas akhir, serta mulai mempersiapkan langkah menuju dunia kerja. Kedua angkatan ini memiliki pengalaman akademik yang cukup dan berada dalam masa transisi menuju dunia profesional, sehingga relevan untuk dikaji terkait tingkat kesiapan kerja mereka.

Dengan demikian, karakteristik pembelajaran yang dialami kedua angkatan ini membawa implikasi tersendiri terhadap pengembangan kompetensi mereka. Pembelajaran daring yang mendominasi masa perkuliahan mereka menuntut kemandirian belajar, disiplin diri, dan kemampuan manajemen waktu yang tinggi. Di sisi lain, keterbatasan interaksi tatap muka dapat mempengaruhi pengembangan soft *skills* seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Kondisi ini menjadi konteks yang menarik untuk dikaji dalam memahami bagaimana knowledge dan *skill* yang diperoleh dalam kondisi pembelajaran yang unik tersebut berkontribusi terhadap kesiapan kerja mereka.

Dengan mempertimbangkan seluruh aspek tersebut, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana knowledge dan *skill* yang dimiliki mahasiswa angkatan 2020 dan 2021 mempengaruhi kesiapan kerja mereka, dengan memperhatikan peran mediasi dari *Self-efficacy*. Pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika hubungan antar variabel ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas lulusan, khususnya dalam konteks pembelajaran pasca-pandemi dan transformasi digital.

Penelitian sebelumnya telah memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Namun, terdapat inkonsistensi dalam temuan penelitian yang mengindikasikan adanya research gap. Penelitian Ayu Syahvitri, Kamilah K, dan Muhammad Lathief Ilhamy Nasution (2023) menolak hipotesis alternatif, yang berarti tidak menemukan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, penelitian Deswarta Deswarta, Desy Mardianty, dan Bowo Bowo (2023) menerima hipotesis alternatif, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap kesiapan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara knowledge, *skill*, *Self-efficacy*, dan

kesiapan kerja, terutama dalam konteks mahasiswa jurusan manajemen yang mengalami kondisi pembelajaran unik seperti angkatan 2020 dan 2021.

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen; Untuk mengetahui pengaruh *skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen; Untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen; Untuk mengetahui peran *Self-efficacy* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara knowledge dan *skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2020 dan 2021 Jurusan Manajemen FEB UNSRAT.

Kesiapan kerja merupakan faktor krusial bagi keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama knowledge, *skill*, dan *Self-efficacy* pada mahasiswa yang mengalami kondisi pembelajaran transisional. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh pada angkatan 2020 dan 2021, penelitian ini dapat memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kurikulum, pelatihan, dan program pengembangan karir yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen, khususnya dalam menghadapi tantangan pembelajaran hybrid dan transformasi digital. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat atau memperluas teori-teori yang relevan dengan kesiapan kerja dalam konteks pendidikan tinggi pasca-pandemi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” PENGARUH KNOWLEDGE DAN *SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT”

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh knowledge terhadap *Self-efficacy* pada mahasiswa jurusan manajemen FEB UNSRAT
2. Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap *Self-efficacy* pada mahasiswa jurusan manajemen FEB UNSRAT
3. Untuk menganalisis pengaruh knowledge terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen FEB UNSRAT
4. Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa jurusan manajemen FEB UNSRAT

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan (Hanggraeni, 2020). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah istilah umum yang menggambarkan pengembangan dan pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas mereka (Irmayani & Diam, 2020).

Kesiapan Kerja

Pengertian kesiapan kerja merujuk pada kualitas dan keterampilan yang dimiliki oleh individu untuk memasuki dan berfungsi secara efektif di dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang diperlukan agar seseorang dapat bersaing dan berhasil di pasar kerja. Kesiapan kerja adalah aspek kritis dalam proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja dan melibatkan persiapan menyeluruh untuk menghadapi tuntutan dan dinamika dunia pekerjaan (Nurlaela, 2024).

Knowledge

Knowledge adalah hasil dari rasa ingin tahu yang terjadi melalui proses sensoris panca indera, khususnya mata dan telinga terhadap obyek tertentu. Knowledge adalah informasi yang terorganisasi, sehingga dapat diterapkan untuk pemecahan masalah (Siti Mar'atus Sholikhah, 2023). Knowledge adalah suatu hasil tahu dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subyek yang mengetahui dan objek yang diketahui (Lubis et al., 2023).

Skill

Skill merupakan kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga kemudian seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional di bidang tertentu (Eliya, 2021). *Skill* adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknikal), dan orang-orang (keterampilan interpersonal) (Monica & Hadiwinarto, 2020).

Self-efficacy

Self-efficacy mengacu pada keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan sumber daya kinerja yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tugas (Sabil, 2023). *Self-efficacy* memegang peranan penting dalam diri karena secara tidak langsung efikasi diri dapat menstimulasi otak untuk berpikir dalam mengambil keputusan terhadap suatu tindakan. (Ningsih & Hayati, 2020) mengemukakan bahwasanya pikiran rasional yang

tepat mengenai efikasi diri dapat meningkatkan prestasi, mengetahui potensi, serta menguatkan peserta didik meraih tujuan yang lebih menantang.

Penelitian Terdahulu

Ratuela (2020)

Dunia kerja sekarang berkembang pesat, dan itu mempengaruhi keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan karir yang lebih baik. Lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan memiliki kompetensi yang mumpuni. Perguruan tinggi pun berperan besar dalam menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan teknis (*hard skill*), kemampuan interpersonal (*soft skill*), dan rasa percaya diri (efikasi diri). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan efikasi diri, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel 100 mahasiswa dari total 1326 mahasiswa, yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* dan efikasi diri masing-masing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan *soft skill* tidak berpengaruh signifikan. Secara keseluruhan, *hard skill*, *soft skill*, dan efikasi diri bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Astuti (2023)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana minat kerja, efikasi diri, dan prestasi belajar mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa manajemen angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2019 yang berjumlah 342 mahasiswa. Sampel penelitian ini terdiri dari 78 mahasiswa yang dipilih sebagai responden. Penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, minat kerja, efikasi diri, dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Minat kerja, efikasi diri, dan prestasi belajar masing-masing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, mahasiswa manajemen FEB UNSRAT dapat lebih memahami pentingnya minat kerja, efikasi diri, dan prestasi belajar sebagai faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja.

Mamentu (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *self efficacy*, *soft skill*, *self esteem*, dan motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate* FEB Unsrat Manado di era revolusi industri 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, baik yang bergantung maupun yang bebas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 77 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada *fresh graduate* FEB Unsrat Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. *Soft skill* juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*. Sementara itu, *self esteem* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, tetapi tidak signifikan. Secara keseluruhan, semua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : *Kajian Teori, (2025)*

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*

H2: Diduga Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*

H3: Diduga Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja

H4: Diduga Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja

H5: Diduga *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Ke

H6: Diduga Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*

H7: Diduga Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*

Pendekatan Penelitian

Studi ini didasari dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui angket, jajak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (asumsi sementara) yang diajukan dalam penelitian (Solehudin et al., 2024).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado yang telah lulus pada tahun 2024 dengan jumlah keseluruhan 618 mahasiswa. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 86,1 yang dibulatkan menjadi 87 responden. Sampel tersebut dianggap mampu mewakili karakteristik populasi dan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) berbasis komputer dengan instrumen kuesioner skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS melalui tahapan pengujian loading factor, validitas, dan reliabilitas instrumen sebelum dilakukan pengujian model dan hipotesis penelitian. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan konsisten, dan untuk uji model menggunakan Uji Model Pengukuran (Outer Model), Uji model pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi keterkaitan indikator terhadap variabel laten melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Sedangkan untuk Uji Model Struktural (Inner Model) bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten serta menilai kelayakan model penelitian (goodness of fit). Uji hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistik dan p-value dengan tingkat signifikansi 5%, dimana hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

Convergent validity

Tabel 3. Tabel Outer Loading

	KNOWLEDGE	SKILL	KESIAPAN KERJA	SELF-EFFICACY
X1.1	0.875			
X1.2	0.934			
X1.3	0.867			
X2.1		0.825		
X2.2		0.926		
X2.3		0.883		
X2.4		0.910		
X2.5		0.852		
Y.1			0.861	
Y.2			0.873	
Y.3			0.873	
Y.4			0.865	
Y.5			0.896	
Z.1				0.872
Z.2				0.851
Z.3				0.881
Z.4				0.849
Z.5				0.835

Sumber: Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh indikator pada variabel knowledge, skill, kesiapan kerja, dan Self-

efficacy memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model penelitian. Selanjutnya, hasil analisis struktural menunjukkan bahwa *knowledge* dan *skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT. Pengaruh tersebut juga diperkuat melalui peran *Self-efficacy* sebagai variabel intervening, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki mahasiswa, serta didukung oleh keyakinan terhadap kemampuan diri, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki..

Tabel 4. Discriminant validity

	KNOWLEDGE	SKILL	KESIAPAN KERJA	SELF-EFFICACY
X1.1	0.875	0.679	0.797	0.752
X1.2	0.934	0.797	0.791	0.780
X1.3	0.867	0.809	0.704	0.711
X2.1	0.726	0.825	0.677	0.705
X2.2	0.809	0.926	0.793	0.800
X2.3	0.698	0.883	0.679	0.735
X2.4	0.762	0.910	0.759	0.768
X2.5	0.746	0.852	0.760	0.806
Y.1	0.739	0.771	0.861	0.744
Y.2	0.812	0.767	0.873	0.779
Y.3	0.750	0.680	0.873	0.795
Y.4	0.711	0.743	0.865	0.830
Y.5	0.736	0.694	0.896	0.806
Z.1	0.731	0.770	0.784	0.872
Z.2	0.649	0.785	0.743	0.851
Z.3	0.745	0.754	0.796	0.881
Z.4	0.761	0.738	0.749	0.849
Z.5	0.711	0.682	0.812	0.835

Sumber: Smart PLS Versi 4, Data olahan (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga indikator mampu membedakan konstruk *knowledge*, *skill*, kesiapan kerja, dan *Self-efficacy* secara tepat.

Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Coefficient of determination (R^2)

Tabel 5. Nilai R- Square

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja	0.853	0.848
Self-efficacy	0.791	0.786

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Nilai R-square adjusted variabel Kesiapan Kerja sebesar 0.848, yang berarti bahwa variabel *Knowledge*, *Skill* dan *Self-efficacy* mampu menjelaskan variabel Kesiapan Kerja sebesar 84,8%. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model sangat baik dalam menjelaskan variabel Kesiapan Kerja. Sedangkan nilai R-square adjusted variabel *Self-efficacy* sebesar 0.786, hal tersebut menandakan bahwa variabel *Knowledge* dan *Skill* mampu menjelaskan variabel *Self-efficacy* sebesar 78.6%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat

Uji Signifikansi (Boostrapping) dan Hipotesis

Tabel 6. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	
Knowledge (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.314	0.321	0.109	2.878	0.004
Knowledge (X1) -> Self-efficacy (Z)	0.359	0.356	0.143	2.518	0.012
Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.044	0.058	0.155	0.284	0.777
Skill (X2) -> Self-efficacy (Z)	0.563	0.567	0.133	4.252	0.000
Self-efficacy (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.604	0.584	0.149	4.059	0.000

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Hipotesis 1: Diduga Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*

Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.359, t-statistics sebesar 2.518, dan p-values sebesar 0.012. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*.

Hipotesis 2: Diduga *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*.

Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.563, t-statistics sebesar 4.252, dan p-values sebesar 0.000. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*.

Hipotesis 3: Diduga Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.314, t-statistics sebesar 2.878, dan p-values sebesar 0.004. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Hipotesis 4: Diduga *Skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.044, t-statistics sebesar 0.284, dan p-values sebesar 0.777. Karena p-values > 0.05, maka hipotesis ini ditolak, yang berarti *Skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Hipotesis 5: Diduga *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.604, t-statistics sebesar 4.059, dan p-values sebesar 0.000. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengujian Hipotesis Variabel Intervening**Tabel 7. Path Coefficients Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Knowledge -> Kesiapan Kerja	0.217	0.208	0.101	2.154	0.031
<i>Skill</i> -> Kesiapan Kerja	0.341	0.330	0.114	2.987	0.003

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Hipotesis 6 : menyatakan bahwa Knowledge berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*. Hasil uji bootstrapping menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.217 yang bernilai positif, dengan t-statistics sebesar 2.154 dan p-values sebesar 0.031. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi, sehingga hipotesis 6 dinyatakan diterima.

Hipotesis 7 : menyatakan bahwa *Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*. Hasil uji bootstrapping menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.341 yang bernilai positif, dengan t-statistics sebesar 2.987 dan p-values sebesar 0.003. Hasil ini menunjukkan

Pembahasan**Pengaruh Knowledge terhadap *Self-efficacy***

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diketahui bahwa pengaruh Knowledge terhadap *Self-efficacy* memiliki nilai original sample sebesar 0.359, dengan t-statistics 2.518 dan p-values 0.012. Nilai t yang melebihi 1,64 serta p-values di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat positif dan signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki seseorang, semakin besar pula keyakinan dirinya dalam menghadapi tugas atau tantangan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Choo et al., 2024) yang menemukan bahwa pengetahuan awal (prior knowledge) berkontribusi signifikan dalam meningkatkan *Self-efficacy* akademik mahasiswa akuntansi. Mahasiswa dengan dasar pengetahuan yang kuat tidak hanya mampu memahami materi dengan lebih cepat, tetapi juga memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya sendiri. Namun, tidak semua kajian menemukan efek positif. Drews et al. (2021) dalam penelitiannya terhadap pembelajaran motorik menemukan bahwa pemberian knowledge of results tidak selalu berdampak langsung terhadap peningkatan *Self-efficacy*. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berperan, seperti pengalaman praktik, dukungan lingkungan, maupun karakteristik tugas itu sendiri. Seseorang bisa saja memiliki banyak informasi secara teori, tetapi tanpa pengalaman nyata atau bimbingan yang tepat, kepercayaan dirinya belum tentu terbentuk secara maksimal. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengetahuan memainkan peran penting sebagai faktor pembentuk *Self-efficacy*, namun efeknya sangat dipengaruhi oleh konteks penerapan, pengalaman individu, serta faktor psikologis lainnya. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan perlu diiringi dengan pembelajaran yang aktif, pengalaman langsung, dan lingkungan yang mendukung, agar kepercayaan diri individu dapat tumbuh secara menyeluruh.

Pengaruh *Skill* terhadap *Self-efficacy*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, hubungan antara *Skill* dan *Self-efficacy* memiliki nilai original sample sebesar 0.563, dengan t-statistics 4.252 dan p-values 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin baik keterampilan yang dimiliki individu, semakin tinggi pula keyakinan dirinya dalam menghadapi berbagai tugas atau tantangan. Hasil penelitian terdahulu Juhari (2024)

menunjukkan bahwa keterampilan memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kepercayaan diri seseorang. Ketika individu menguasai soft *skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, adaptasi, dan kepemimpinan, mereka akan merasa lebih siap menghadapi situasi baru. Begitu pula dengan penguasaan hard *skill*, seperti kemampuan teknis sesuai bidang, yang membuat seseorang lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Penelitian dalam jurnal juga menjelaskan bahwa keterampilan yang sering diterapkan dalam pengalaman nyata, seperti melalui magang atau kegiatan organisasi, dapat membentuk *Self-efficacy* mahasiswa secara alami. Dengan kata lain, semakin sering keterampilan tersebut digunakan dalam konteks nyata, semakin kuat pula keyakinan diri yang terbentuk. Namun, hubungan antara *skill* dan *Self-efficacy* dapat bervariasi tergantung pada situasi dan jenis keterampilannya. Drews et al. (2021) dalam studi eksperimen motorik menemukan bahwa peningkatan kemampuan melalui pemberian knowledge of results tidak berpengaruh signifikan terhadap *Self-efficacy*. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, peningkatan keterampilan saja belum tentu diikuti oleh peningkatan keyakinan diri. Faktor-faktor seperti jenis keterampilan, konteks pembelajaran, pengalaman praktis, serta dukungan lingkungan dapat memoderasi hubungan tersebut.

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa *skill* sangat berperan dalam membangun *Self-efficacy*, meski besarnya pengaruh bisa berbeda-beda tergantung konteksnya. Jika keterampilan hanya dipelajari secara teknis tanpa penerapan langsung, dampaknya terhadap keyakinan diri mungkin tidak maksimal. Oleh karena itu, pembelajaran dan pelatihan keterampilan perlu disertai pengalaman nyata agar *Self-efficacy* bisa berkembang lebih kuat.

Pengaruh Knowledge terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.314, t-statistics 2.878, dan p-values 0.004. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pengetahuan yang dimiliki mahasiswa menjadi salah satu fondasi penting dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Hasil penelitian Limpele c et al. (2024) menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak dapat dibangun hanya dari satu aspek saja, melainkan melalui kombinasi pengetahuan yang memadai, keterampilan yang relevan, dan sikap kerja yang positif. Pengetahuan memberikan landasan untuk berpikir kritis dan memahami konteks pekerjaan, keterampilan mendukung kinerja praktis, dan attitude memastikan mahasiswa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja secara efektif. Meskipun demikian, tidak semua penelitian menemukan pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian Maulidina & Wijanarka (2023), machining knowledge atau pengetahuan teknis mesin ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK bidang teknik mesin. Faktor yang justru berpengaruh lebih besar adalah soft *skills* dan budaya kerja 5S. Hasil ini menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan saja, terutama yang bersifat teknis, tidak menjamin seseorang siap menghadapi dunia kerja jika tidak disertai dengan aspek lain seperti keterampilan nonteknis, budaya kerja yang kuat, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengetahuan perlu diimbangi dengan pengalaman praktik agar benar-benar berdampak pada kesiapan kerja. Kampus perlu memperkuat pembelajaran berbasis pengalaman, seperti magang atau proyek lapangan, sehingga mahasiswa tidak hanya menguasai teori tetapi juga siap menghadapi dunia kerja. Bagi perusahaan, temuan ini menjadi pengingat bahwa kemampuan praktik dan adaptasi harus dipertimbangkan selain pengetahuan akademik saat merekrut calon karyawan, direkrut benar-benar siap terjun dan berkontribusi secara nyata di dunia kerja.

Pengaruh Skill terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.044, t-statistics 0.284, dan p-values 0.777. Temuan ini cukup mengejutkan, karena secara umum keterampilan sering dianggap sebagai salah satu faktor utama yang menentukan kesiapan seseorang untuk masuk ke dunia kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, keterampilan yang dimiliki belum tentu menjadi penentu langsung kesiapan kerja responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Juhari (2024) yang menyatakan bahwa soft *skill* dan hard *skill* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, melainkan berpengaruh melalui variabel *Self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki responden dalam konteks penelitian ini belum tentu menjadi faktor penentu kesiapan kerja apabila tidak diiringi kepercayaan diri dan faktor internal lainnya. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis keempat yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan dari variabel *skill* terhadap kesiapan kerja dapat dijustifikasi oleh penelitian sebelumnya. Sebaliknya dengan penelitian saya, jurnal oleh Limpele c et al. (2024) justru menunjukkan bahwa *skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja calon fresh graduate. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian, seperti jenis keterampilan yang diukur, karakteristik responden, latar belakang pendidikan, maupun lingkungan universitas yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *skill* dan kesiapan kerja tidak selalu bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada kondisi dan karakteristik subjek penelitian. Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan saja tidak cukup untuk menjamin kesiapan kerja seseorang. Faktor internal seperti rasa percaya diri, pengalaman, serta kemampuan beradaptasi juga memiliki peran penting. Oleh karena itu, upaya peningkatan *skill* sebaiknya diiringi dengan pembentukan karakter dan kepercayaan diri agar kesiapan kerja dapat terbentuk secara menyeluruh.

Pengaruh Self-efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.604, t-statistics 4.059, dan p-values 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri mahasiswa terhadap kemampuan yang mereka miliki, maka semakin besar pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. *Self-efficacy* memberikan dorongan psikologis yang penting, karena individu yang percaya pada

kemampuannya akan lebih berani menghadapi tantangan, lebih mudah beradaptasi, dan memiliki ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Ratuela et al. (2022) yang menyatakan bahwa *Self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu faktor penting yang mendorong kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Di sisi lain, hasil ini berbeda dengan temuan Eva & Purnomo (2025) yang menunjukkan bahwa *Self-efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate di Semarang. Dalam penelitian tersebut, *Self-efficacy* belum menjadi faktor penentu langsung kesiapan kerja, kemungkinan karena adanya pengaruh faktor eksternal seperti pengalaman praktis atau kondisi lingkungan kerja yang dihadapi responden. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwa pengaruh *Self-efficacy* terhadap kesiapan kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik responden penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* merupakan faktor internal yang penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, meskipun pengaruhnya dapat berbeda pada setiap populasi. Dalam konteks penelitian ini, keyakinan diri terbukti menjadi salah satu penopang utama kesiapan kerja, sehingga perlu terus ditumbuhkan melalui pembelajaran yang aplikatif, pengalaman lapangan, dan lingkungan akademik yang suportif.

Pengaruh Knowledge terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Knowledge menunjukkan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja baik secara langsung maupun melalui mediator *Self-efficacy*. Nilai jalur langsung Knowledge terhadap Kesiapan Kerja dengan original sample 0.217, t-statistics 2.154, dan p-value 0.031 mengindikasikan bahwa knowledge secara parsial signifikan memengaruhi kesiapan kerja. Sementara itu, jalur Knowledge terhadap *Self-efficacy* juga positif dan signifikan ($O = 0.359$, $t = 2.518$, $p = 0.012$), menunjukkan bahwa peningkatan knowledge pada responden tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga berperan dalam meningkatkan keyakinan diri atau belief terhadap kemampuan sendiri. Dari data ini, *Self-efficacy* berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh Knowledge terhadap kesiapan kerja. Penemuan ini didukung oleh penelitian Damayanti (2024), menjelaskan bahwa efikasi diri dapat memediasi hubungan antara kompetensi kejuruan dan kesiapan kerja, namun tingkat efektivitasnya sangat bergantung pada sejauh mana pengetahuan yang diperoleh mampu diinternalisasi menjadi keyakinan diri. Sebagai contoh, mahasiswa yang memiliki pengetahuan tinggi belum tentu sepenuhnya siap kerja apabila mereka masih ragu terhadap kemampuan dirinya ketika dihadapkan pada situasi kerja nyata. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan sebaiknya disertai upaya memperkuat efikasi diri, misalnya melalui pelatihan praktis, kegiatan magang, serta pembimbingan yang berkesinambungan. Strategi tersebut dapat memperkuat keterkaitan antara pengetahuan dan kesiapan kerja, sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi tantangan profesional setelah lulus.

Pengaruh Skill terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Skill menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kesiapan Kerja secara langsung, namun memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui variabel *Self-efficacy* sebagai mediator. Nilai jalur langsung Skill terhadap Kesiapan Kerja memiliki original sample sebesar 0.044, t-statistics 0.284, dan p-value 0.777, yang mengindikasikan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja secara langsung. Meskipun demikian, jalur Skill terhadap *Self-efficacy* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai original sample 0.563, t-statistics 4.252, dan p-value 0.000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan pada responden secara nyata dapat memperkuat *Self-efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuan diri mereka. Sementara itu, jalur *Self-efficacy* terhadap Kesiapan Kerja juga signifikan ($O = 0.604$; $t = 4.059$; $p = 0.000$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* menjadi jembatan penting dalam memperkuat pengaruh skill terhadap kesiapan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Juhari (2024) yang mendukung hipotesis mengenai pengaruh skill terhadap kesiapan kerja melalui *Self-efficacy*. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa soft skill maupun hard skill tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja. Namun, *Self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, menunjukkan bahwa keyakinan diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan individu untuk masuk ke dunia kerja. Selain itu, soft skill dan hard skill berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Self-efficacy*, yang berarti peningkatan keterampilan baik secara interpersonal maupun teknis dapat memperkuat keyakinan diri seseorang. Temuan yang lebih menarik adalah bahwa soft skill dan hard skill mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui mediasi *Self-efficacy*. Dengan kata lain, meskipun pengaruh langsung keterampilan terhadap kesiapan kerja tidak signifikan, keberadaan *Self-efficacy* mampu menjembatani hubungan tersebut secara efektif. Penelitian ini mempertegas bahwa penguasaan keterampilan, baik teknis maupun non-teknis, akan memberikan dampak optimal terhadap kesiapan kerja apabila dibarengi dengan peningkatan *Self-efficacy*. Artinya, kepercayaan diri menjadi kunci yang menghubungkan keterampilan yang dimiliki individu dengan kesiapan mereka untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang sesungguhnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy mahasiswa, yang menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan mampu meningkatkan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya.
2. Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy mahasiswa, sehingga keterampilan yang dimiliki mahasiswa turut membentuk rasa percaya diri dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja.
3. Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang menandakan bahwa pemahaman teoritis menjadi dasar penting dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja.

4. Skill tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang mengindikasikan bahwa keterampilan memerlukan faktor pendukung lain agar dapat berkontribusi optimal.
5. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga kepercayaan diri menjadi faktor kunci dalam menghadapi dunia kerja.
6. Knowledge berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy, yang menunjukkan bahwa pengetahuan akan lebih efektif meningkatkan kesiapan kerja jika disertai keyakinan diri.
7. Skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui self-efficacy, yang berarti keterampilan dapat meningkatkan kesiapan kerja apabila didukung oleh tingkat self-efficacy yang tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Institusi Pendidikan (FEB UNSRAT)**
 - Mengembangkan kurikulum yang menyeimbangkan pengetahuan teoritis, keterampilan praktis, dan penguatan self-efficacy mahasiswa.
 - Menyelenggarakan program pelatihan, mentoring, dan simulasi kerja untuk meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa.
 - Memperkuat kualitas program magang melalui kemitraan dengan dunia industri dan pendampingan yang berkelanjutan.
 - Mendorong partisipasi mahasiswa dalam organisasi dan kegiatan pengembangan soft skills.
2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**
 - Menambahkan variabel lain yang relevan dalam mengkaji kesiapan kerja mahasiswa.
 - Menggunakan variabel moderator untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. (2023). *Minat kerja, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa*. Jurnal EMBA, 11(3), 789–799. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/xxxx>
- Eliya. (2021). *Pengembangan skill dan profesionalisme kerja*. Bandung: Alfabeta. <https://alfabeta.co.id/pengembangan-skill-profesionalisme>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://bp.undip.ac.id/books/aplikasi-analisis-multivariate-dengan-program-ibm-spss-26/>
- Hanggraeni, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. <https://lpfeui.ui.ac.id/manajemen-sdm>
- Irmayani, N., & Diam, A. (2020). Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 23–34. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jm/article/view/xxxx>
- Mamentu. (2023). Self-efficacy, soft skill, self esteem, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate. *Jurnal EMBA*, 11(1), 233–244. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/xxxx>
- Monica, M., & Hadiwinarto. (2020). Keterampilan kerja dan kesiapan karir mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(2), 101–112. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jpp/article/view/xxxx>
- Ningsih, R., & Hayati, F. (2020). Efikasi diri dan prestasi belajar. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 55–66. <https://journal.ui.ac.id/index.php/jpsi/article/view/xxxx>
- Nurlaela. (2024). *Kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja*. Jakarta: Rajawali Pers. <https://rajagrafindo.co.id/produk/kesiapan-kerja-mahasiswa/>
- Ratuela, S. (2020). *Pengaruh hard skill, soft skill, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen FEB UNSRAT*. Skripsi. Universitas Sam Ratulangi. <https://repository.unsrat.ac.id/handle/xxxx>
- Sabil. (2023). Self-efficacy dan kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 145–158. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jpe/article/view/xxxx>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://alfabeta.co.id/produk/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd/>
- Sholikah, S. M. (2023). *Manajemen pengetahuan dalam pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish. <https://deepublishstore.com/produk/manajemen-pengetahuan/>