

**PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KESIAPAN
KERJA DENGAN VARIABEL INTERVENING *SELF-
EFFICACY* PADA MAHASISWA AKHIR UNIVERSITAS
KALTARA**

PROPOSAL

**Sebagai Salah Satu Di antara Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

DIAN LARASATI

NPM. 202241032



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TANJUNG SELOR

2026

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan dunia kerja yang semakin meningkat menyebabkan semakin kecilnya peluang lulusan perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Susanti & Panduwinata, 2024). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (2025), angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di tingkat nasional pada Agustus 2025 tercatat sebesar 4,85%, turun 0,06% dari Agustus 2024 (4,91%). Namun penurunan ini tidak merata. TPT lulusan perguruan tinggi justru naik sebesar 0,14% (dari 5,25% menjadi 5,39%). Sebaliknya, lulusan SMK dan SMA turun masing-masing 0,38% dan 0,17%. Kasus ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan Tingkat Pendidikan di Indonesia Periode Agustus 2025 (%)

Tingkat Pendidikan	Agustus 2024	Agustus 2025	Perubahan
SMK	9,01	8,63	-0,38
SMA	7,05	6,88	-0,17
Diploma & Universitas	5,25	5,39	+0,14
SMP	4,11	3,80	-0,31
SD	2,32	2,30	-0,02
Rata - Rata Nasional	4,91	4,85	-0,06

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional, 2025

Tabel 1.1 menunjukkan adanya paradoks dalam dunia kerja. Meskipun TPT nasional membaik, lulusan perguruan tinggi justru semakin sulit terserap pasar kerja. Hal ini menandakan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi diperoleh selama pendidikan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja.

World Bank (2021) menyatakan bahwa rendahnya kerja sama antara institusi pendidikan dan sektor industri menyebabkan ketidakselarasan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja. Akibatnya, mahasiswa tidak mendapatkan pemahaman yang cukup tentang kompetensi yang sebenarnya diperlukan di tempat kerja. Banyak lulusan akhirnya bekerja di sektor yang tidak relevan dengan pendidikannya, atau bahkan terjun ke dunia kerja tanpa persiapan mental yang memadai. Situasi ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga menghambat produktivitas dan daya saing nasional.

Sebagai penguatan fenomena tersebut pada konteks wilayah penelitian, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bulungan menunjukkan dinamika yang perlu dicermati. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Bulungan (2025), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara agregat tercatat sebesar 4,14% pada Agustus 2025, mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2024 sebesar 4,33%. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan secara umum. Namun, jika ditinjau lebih lanjut berdasarkan karakteristik pendidikan dan struktur lapangan pekerjaan, penurunan TPT tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kualitas penyerapan tenaga kerja terdidik. Gambaran lebih rinci mengenai kondisi ini disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1. 2 Profil Ketenagakerjaan dan Tantangan Penyerapan Tenaga Kerja
Terdidik di Kabupaten Bulungan, Agustus 2025**

Indikator	Nilai	Keterangan
TPT Agregat Kabupaten	4,14%	Mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2024
TPT Lulusan Perguruan Tinggi	2,73%	Terendah dibandingkan jenjang Pendidikan lain
Proporsi Pekerja Berpendidikan Universitas	16,45%	Relatif kecil dibandingkan lulusan Pendidikan dasar
Pekerja di Sektor Informal	48,52%	Hampir setengah dari total pekerja
Perubahan Pekerja Sektor Jasa	-3,13 ribu orang	Sektor utama penyerap tenaga kerja mengalami penyusutan

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bulungan, 2025

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bulungan relatif rendah. Namun, jika dicermati lebih lanjut, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian terkait penyerapan lulusan perguruan tinggi.

Pertama, TPT lulusan perguruan tinggi di Bulungan tercatat sebesar 2,73%. Angka ini merupakan yang terendah dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Sekilas, data ini terlihat positif karena menunjukkan rendahnya pengangguran di kalangan sarjana. Namun, angka ini tidak dapat langsung diartikan bahwa lulusan perguruan tinggi mudah mendapatkan pekerjaan.

Kedua, proporsi pekerja dengan pendidikan universitas hanya sebesar 16,45% dari total angkatan kerja. Artinya, dari 100 orang yang bekerja di Bulungan, hanya sekitar 16 orang yang merupakan lulusan perguruan tinggi. Sisanya sebanyak 84

orang adalah lulusan SMA, SMK, SMP, atau SD. Rendahnya proporsi ini menunjukkan bahwa jumlah lulusan perguruan tinggi di Bulungan memang relatif sedikit. Dengan kata lain, TPT lulusan PT yang rendah bisa jadi disebabkan oleh terbatasnya jumlah lulusan PT itu sendiri, bukan karena tingginya daya serap pasar kerja.

Ketiga, data menunjukkan bahwa 48,52% pekerja di Bulungan bekerja di sektor informal. Sektor informal meliputi pekerjaan seperti pedagang kaki lima, buruh lepas, pekerja serabutan, atau usaha kecil yang tidak terdaftar resmi. Pekerjaan di sektor ini umumnya tidak membutuhkan kualifikasi pendidikan tinggi dan tidak memberikan jaminan sosial atau kepastian kerja. Tingginya angka pekerja informal mengindikasikan bahwa lapangan kerja formal di Bulungan masih terbatas.

Keempat, sektor jasa mengalami penyusutan sebesar 3.130 orang. Sektor ini selama ini menjadi penyerap utama tenaga kerja terdidik, terutama di sub-sektor formal seperti perbankan, jasa keuangan, dan hotel besar. Penyusutan ini mengindikasikan bahwa lapangan kerja formal semakin terbatas.

Berdasarkan keempat poin tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun TPT lulusan perguruan tinggi rendah, kondisi ini belum tentu mencerminkan kesiapan kerja yang optimal. Lapangan kerja formal di Bulungan terbatas dan sektor jasa sebagai penyerap utama tenaga kerja terdidik justru mengalami penyusutan. Daya tampung sektor formal semakin kecil. Dalam kondisi seperti ini, lulusan perguruan tinggi berpotensi bekerja di sektor informal. Fenomena inilah yang disebut dengan *underemployment*, yaitu seseorang bekerja tetapi tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian, rendahnya tingkat pengangguran belum tentu

sejalan dengan kualitas kesiapan kerja dan efektivitas penyerapan tenaga kerja terdidik.

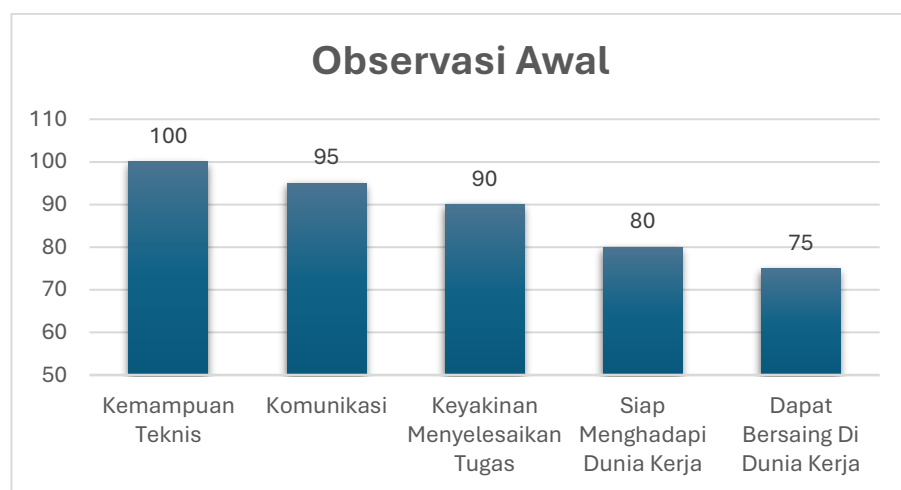
Universitas Kaltara adalah satu-satunya perguruan tinggi swasta berakreditasi Baik Sekali di Kalimantan Utara. Sebagai penyedia utama tenaga kerja terdidik di Kabupaten Bulungan, universitas ini memiliki tanggung jawab strategis dalam merespons tantangan ketenagakerjaan. Universitas Kaltara memiliki 5 (lima) fakultas, yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi, Fakultas Pertanian, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, serta Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Kelima fakultas ini menghasilkan lulusan dengan beragam disiplin ilmu yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja lokal maupun nasional.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua lulusan terserap ke dalam pekerjaan yang linear dengan bidang studinya. Banyak lulusan Universitas Kaltara yang akhirnya bekerja di sektor informal atau di luar bidang keahliannya, seperti menjadi barista di cafe, pelayan toko atau tenaga penjualan yang tidak secara langsung memanfaatkan kompetensi teknis yang diperoleh selama kuliah. Fenomena *underemployment* ini mencerminkan bahwa rendahnya TPT tidak serta-merta menjamin kualitas penyerapan tenaga kerja terdidik, sekaligus mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kesiapan kerja yang dibutuhkan untuk memasuki pasar kerja yang sesuai.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kesiapan kerja dipahami sebagai keadaan di mana seseorang tidak hanya mempunyai kemampuan teknis, tetapi juga sikap, mental dan kesiapan psikologis untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia

mencakup pengetahuan, keterampilan, sifat, dorongan dan konsep diri yang memungkinkan individu untuk beradaptasi serta memberikan kontribusi optimal di lingkungan kerja. Namun, penguasaan terhadap kompetensi tersebut tidak serta-merta membuat individu siap untuk bekerja tanpa adanya faktor internal yang mendukung keberanian dan keyakinan dalam menerapkan kemampuan tersebut.

Fenomena ini juga terlihat pada mahasiswa semester akhir di Universitas Kaltara sebagai calon lulusan yang akan memasuki dunia kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner singkat melalui *Google Form* kepada 20 mahasiswa akhir dari berbagai fakultas, diperoleh gambaran sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Data Kuesioner Awal
Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2025)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa secara umum, mahasiswa merasa telah memiliki keterampilan teknis dan *soft skill* yang diperlukan. Mereka juga memiliki kepercayaan diri yang cukup untuk menyelesaikan tugas akademis dan profesional. Meskipun demikian, terdapat perbedaan yang menarik dalam persepsi tersebut. Hampir semua responden merasa kompeten dalam aspek teknis dan komunikasi,

tetapi persentase yang merasa siap untuk memasuki dunia kerja (80%) dan mampu bersaing (75%) cenderung lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa meski mereka yakin memiliki keterampilan yang baik, masih ada keraguan mengenai kemampuan bersaing dan beradaptasi dengan realita perubahan di pasar kerja.

Temuan awal kuantitatif ini diperkuat oleh wawancara langsung dengan 8 mahasiswa akhir Universitas Kaltara. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa seluruh mahasiswa merasa siap bekerja karena memiliki kompetensi, keterampilan komunikasi, rasa percaya diri, serta pengalaman organisasi. Namun, 30% mahasiswa mengungkapkan terdapat perasaan panik dan keraguan ketika membayangkan kondisi kerja yang nyata, terutama berkaitan dengan tekanan, tuntutan profesional dan persaingan dunia kerja. Bahkan, 65% mahasiswa mengakui bahwa belum memiliki pengalaman magang yang dapat membangun kesiapan mental dan kepercayaan diri dalam transisi ke dunia kerja.

Ketidaksesuaian antara keyakinan atas kompetensi dan kesiapan adaptasi kerja menunjukkan bahwa kompetensi saja tidak cukup. Diperlukan *self-efficacy* sebagai faktor internal yang menjembatani keduanya. Mahasiswa yang kompeten tetapi ragu-ragu akan kesulitan mengubah potensinya menjadi kesiapan kerja yang nyata.

Secara teori, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam membangun kesiapan kerja. Komponen kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional menjadi syarat agar individu mampu beradaptasi dan memberi kontribusi secara optimal di tempat kerja (Rafidah & Marsofiyati, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi diri

memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di mana semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, semakin siap pula mereka untuk bekerja (Susanti & Panduwinata, 2024).

Temuan ini sejalan dengan hasil pengamatan awal di Universitas Kaltara yang menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa percaya bahwa mereka memiliki kompetensi yang cukup baik. Namun, pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja tidak selalu bersifat langsung. Diperlukan faktor yang dapat menghubungkan antara penguasaan kompetensi dan kesiapan kerja yang aktual. Salah satu faktor yang dianggap sangat penting adalah efikasi diri atau *self-efficacy*. *Self-efficacy* menggambarkan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja (Wiharja MS et al., 2020). Berdasarkan teori sosial kognitif yang dikemukakan oleh Bandura, *self-efficacy* berfungsi sebagai pendorong internal yang mempengaruhi cara individu berpikir, merasakan dan bertindak dalam menghadapi situasi tertentu, termasuk dalam konteks pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiharja MS et al. (2020) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Keyakinan diri yang tinggi mendorong mahasiswa memiliki kesiapan mental dan emosional yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Selanjutnya, Susanti & Panduwinata (2024) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel *Intervening* yang menghubungkan kompetensi diri dengan kesiapan kerja. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu akan lebih optimal dalam membentuk kesiapan kerja apabila didukung oleh tingkat keyakinan diri yang memadai. Temuan ini relevan dengan kondisi mahasiswa Universitas Kaltara, di

mana penguasaan kompetensi relatif baik, namun belum sepenuhnya diimbangi dengan tingkat kepercayaan diri yang merata.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Variabel *Intervening Self-Efficacy* pada Mahasiswa Akhir Universitas Kaltara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap kesiapan kerja mahasiswa?
- b. Seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap *self-efficacy* mahasiswa?
- c. Seberapa besar pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap *self-efficacy* mahasiswa.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai peran *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kesiapan kerja, terutama dalam konteks pendidikan tinggi.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas Kaltara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak universitas dalam merancang dan mengembangkan kurikulum serta program pengembangan mahasiswa yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan *soft skill* dan aspek psikologis seperti *self-efficacy*, guna meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

2) Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada mahasiswa mengenai pentingnya pengembangan kompetensi dan keyakinan diri secara seimbang sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

3) Bagi dunia kerja dan industri

Memberikan gambaran mengenai profil lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan keyakinan diri yang tinggi, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan.

4) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji kesiapan kerja mahasiswa, kompetensi sumber daya manusia, maupun peran *self-efficacy* dalam konteks yang lebih luas atau pada objek penelitian yang berbeda.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini membatasi responden pada mahasiswa semester 6 (enam) dan 8 (delapan) dari semua fakultas di Universitas Kaltara. Pemilihan kedua semester tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki dua fase kritis dalam persiapan karir. Semester 6 (enam) sebagai tahap pengembangan kompetensi dan eksplorasi dunia kerja, sedangkan semester 8 (delapan) sebagai tahap akhir transisi menuju dunia kerja. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kesiapan kerja melalui variabel *intervening self-efficacy*. Dengan demikian, temuan penelitian terutama berlaku dalam konteks kedua kelompok mahasiswa tersebut dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke semester lain, alumni, atau perguruan tinggi lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kamir (dalam Asnora, 2024), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Daryanto & Bintoro (2017), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sofie & Fitria (dalam Tambunan et al., 2024) sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah rencana tenaga kerja yang dirancang dengan baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan mereka. Dengan menetapkan program kepegawaian, perencanaan dilakukan. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan tepat akan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan mencapai tujuan mereka.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan semua karyawan dalam bagan organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi adalah cara untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik, akan membantu mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dilakukan oleh pimpinan.

d. Pengendalian

Untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan rencana perusahaan, pengendalian digunakan. Akan diambil tindakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan rencana jika terjadi kesalahan. Pengendalian karyawan mencakup kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga lingkungan pekerjaan yang aman.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat pilar utama yang bersifat integral dan berurutan: perencanaan sebagai fondasi strategis, pengorganisasian sebagai penyusunan struktur dan hubungan kerja, pengarahan sebagai upaya memotivasi dan menggerakkan karyawan, serta pengendalian sebagai proses pemantauan dan evaluasi untuk memastikan kesesuaian dengan rencana dan standar organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Larasati (dalam Asnora, 2024) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia bersifat *multi-level*, mencakup tujuan sosial, organisasional, fungsional, dan individual. Secara keseluruhan, tujuan MSDM adalah untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja sekaligus mendukung manajer dalam mengelola karyawan secara efektif guna mencapai keseimbangan antara kepentingan organisasi, individu, dan tanggung jawab sosial.

2.1.2 Grand Theory: Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* sebagai *grand theory*. SCCT dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994 dalam Al-Hafri et al., 2025) dan menjelaskan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari interaksi antara kemampuan personal, pengalaman belajar, dan keyakinan diri individu (Al-Hafri et al., 2025).

Dalam SCCT, *self-efficacy* merupakan komponen sentral. Keyakinan diri tidak muncul tiba-tiba, melainkan dibangun melalui pengalaman menguasai tugas (*mastery experience*). Semakin sering seseorang berhasil menyelesaikan tugas, semakin kuat keyakinannya. Sebaliknya, keyakinan yang kuat mendorong seseorang untuk lebih berani menghadapi tantangan dan mengembangkan kemampuannya (Al-Hafri et al., 2025).

SCCT menjelaskan bahwa kompetensi tidak langsung membentuk kesiapan kerja. Kompetensi perlu diaktifkan melalui keyakinan diri. Oleh karena itu, SCCT

menjadi landasan yang tepat untuk menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening*.

2.1.3 Kesiapan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Persaingan dalam dunia kerja menuntut adanya persiapan yang baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun informasi. Istilah kesiapan kerja terdiri dari dua komponen, yaitu kesiapan dan pekerjaan.

Menurut Chaplin (dalam Muspawi & Lestari, 2020), kesiapan merujuk pada tingkat perkembangan kematangan atau kedewasaan yang mendukung pelaksanaan suatu tindakan.

Sementara itu, menurut Slameto (dalam Muspawi & Lestari, 2020), kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuat seseorang mampu memberikan respons atau jawaban tertentu terhadap suatu dorongan untuk merespons.

Adapun menurut Dalyono (dalam Muspawi & Lestari, 2020) menjelaskan kesiapan kerja adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup dan kesehatan yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.

Sedangkan Menurut Juriah (2019) menyimpulkan kesiapan kerja adalah kemampuan atau keterampilan sesuai dengan potensi-potensi mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, pengetahuan, dan kesiapan mental.

Dari beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi keseluruhan individu yang mencakup kesehatan, kematangan fisik dan mental, pengalaman, serta keinginan untuk menjalani suatu pekerjaan atau aktivitas. Seseorang dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja jika individu tersebut memiliki kesiapan dalam hal: 1) Kondisi fisik dan mental, 2) Kemampuan dalam bekerja, 3) Disiplin dalam pekerjaan, 4) Rasa tanggung jawab, 5) Kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain, dan 6) Pengetahuan mengenai dunia kerja.

2.1.3.2 Indikator Kesiapan Kerja

Setelah mengetahui aspek-aspek kesiapan kerja, maka penulis mengambil indikator kesiapan kerja menurut Agus Fitriyanto (dalam Fahri, 2017) meliputi:

- a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif.

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

- b. Memiliki sikap kritis.

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

- c. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual.

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

- d. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan.

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

- e. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya

2.1.4 Kompetensi SDM

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi SDM

Menurut Setiawan & Yusraini (dalam Susanti & Panduwina, 2024) Kompetensi SDM adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat-sifat pribadi yang memungkinkan seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai konteks termasuk di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut McClelland (dalam Wahyudi et al., 2025) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik.

Spencer & Spencer (1993) juga berpendapat bahwa kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif

stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang dimiliki individu, yang memungkinkan individu tersebut untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

2.1.4.2 Indikator Kompetensi SDM

Indikator kompetensi SDM menurut Spencer dan Spencer (1993) yang dikutip oleh (Wiryawan, 2025) terdiri dari 5 karakteristik, yaitu:

a. *Motives* (dorongan)

Motives (dorongan) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Misalnya, seseorang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya.

b. *Traits* (sifat)

Traits (sifat) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

c. *Self-concept* (konsep diri)

Self-concept (konsep diri) adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.

d. *Knowledge* (pengetahuan)

Knowledge (pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

e. *Skill* (keterampilan)

Skill (keterampilan) adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitik dan konseptual.

2.1.5 *Self-efficacy*

2.1.5.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy atau efikasi diri adalah faktor yang dapat mempengaruhi keputusan yang diambil mahasiswa terkait karir setelah mereka menyelesaikan pendidikan tinggi. Efikasi diri merupakan bagian penting dari pemahaman mengenai diri sendiri atau *self-knowledge* yang sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari individu. Oleh karena itu, efikasi diri memiliki peranan yang signifikan dalam membuat keputusan atau menentukan langkah yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu.

Greogory (dalam Yusvita & Pujiani, 2020) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk mengendalikan berbagai aspek dalam hidup dan kejadian yang terjadi di sekitarnya.

Sementara Ormrod (dalam Oktariani, 2018) menyebutkan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan bahwa seseorang dapat melakukan perilaku tertentu guna meraih tujuan yang diinginkan.

Selain itu, Al-Hafri et al. (2025) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan positif yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri, yang berasal dari dalam diri mereka. Keyakinan ini memungkinkan individu untuk mengelola kemampuan mereka melalui tindakan yang dilakukan secara efektif dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan dan hambatan yang mungkin muncul.

2.1.5.2 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Brown (dalam Fitriandari, dkk, 2019), indikator *self-efficacy* merujuk pada beberapa dimensi yaitu level, kekuatan, dan generalitas. Dengan memperhatikan ketiga dimensi tersebut, terdapat beberapa indikator terkait *self-efficacy*, di antaranya:

a. Percaya dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang mereka tentukan sendiri.

b. Percaya dapat memotivasi diri untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan guna menyelesaikan tugas

Individu mampu membangkitkan motivasi dalam diri untuk melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c. Percaya bahwa diri dapat berjuang dengan keras, gigih, dan ulet

Individu menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas, memanfaatkan semua yang dimilikinya.

- d. Percaya bahwa diri dapat bertahan menghadapi rintangan dan tantangan

Individu mampu bertahan di tengah hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Percaya dapat menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi

Individu memiliki keyakinan untuk menyelesaikan masalah yang tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu.

- f. Bertindak kreatif dan inovatif.

Berdasarkan pandangan tersebut, indikator efikasi diri dalam penelitian ini mengacu pada dimensi efikasi diri menurut Bandura (dalam Fatimah & Manuardi, 2021), sebagai berikut:

- a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude* atau level)

Individu percaya dapat menyelesaikan tugas tertentu meskipun tingkat kesulitannya tinggi atau rendah.

- b. Tingkat penguasaan atau pencapaian individu (*Generally*)

Individu dapat mengembangkan motivasi dalam diri mereka untuk memilih dan melakukan tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi yang ada, individu tersebut akan lebih gigih, ulet, dan semakin percaya diri dalam menghadapi tugas yang ada.

- c. Tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu (*Strength*)

Siswa merasa yakin bahwa mereka dapat bertahan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan serta berusaha bangkit dari kegagalan sebelumnya. Individu yang

memiliki *self-efficacy* tinggi melihat kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha, pengetahuan, dan keterampilan. Sebaliknya, individu yang meragukan kemampuan mereka (*self-efficacy* rendah) cenderung menghindari tugas-tugas yang dianggap sulit karena merasa terancam. Mereka ini umumnya memiliki aspirasi yang rendah dan kurang berkomitmen pada tujuan yang ingin dicapai. Ketika dihadapkan pada tugas-tugas sulit, mereka cenderung lebih fokus pada kekurangan diri, gangguan yang mungkin dihadapi, dan hasil yang bisa mengecewakan. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah tidak memikirkan cara untuk menghadapi tugas yang menantang dengan baik. Ketika menghadapi tugas sulit, mereka cenderung mengurangi usaha dan cepat menyerah. Mereka juga kesulitan untuk memperbaiki atau mengembalikan *self-efficacy* setelah mengalami kegagalan.

2.1.6 Mahasiswa

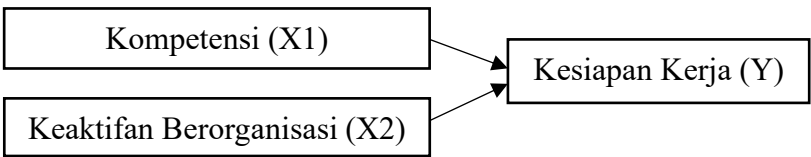
Mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang Perguruan Tinggi. Pengertian mahasiswa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah siswa yang belajar pada perguruan tinggi. Sementara itu perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa dengan tujuan pendidikan tinggi (Wulan dan Abdullah dalam Homaedi et al., 2022)

Tugas pokok sebagai mahasiswa adalah menjalani dan mengikuti kegiatan akademik selama masa studi di perguruan tinggi serta dapat menyelesaikan masa kuliah dengan tepat waktu. Mahasiswa mengalami satu tingkat lebih dewasa dari remaja yang masih duduk di bangku SMA, dimana sekarang Mahasiswa mencoba menata hidup dan mencari peluang kesuksesan dimasa depannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam mengumpulkan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Hal ini dapat dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam penyusunan kerangka konsep dengan harapan hasil penelitian dapat tersaji secara akurat dan mudah dipahami. Di samping itu untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir peneliti. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan:

Tabel 2. 1 Anisah Farah Rafidah dan Marsofiyati

Nama Peneliti	Anisah Farah Rafidah dan Marsofiyati
Tahun dan Judul Jurnal	(2024), Pengaruh Kompetensi Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa
Tujuan Penelitian	Menganalisis pengaruh kompetensi dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
Model Penelitian	 <pre> graph LR X1[Kompetensi (X1)] --> Y[Kesiapan Kerja (Y)] X2[Keaktifan Berorganisasi (X2)] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi adalah mahasiswa semester 5 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang sedang aktif berorganisasi. Sampel berjumlah 51 orang, diambil dengan teknik sampling jenuh dari populasi yang memenuhi kriteria.
Alat Analisis	Analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (<i>normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas</i>), uji regresi linear

	berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) menggunakan IBM SPSS <i>Statistics</i> versi 25
Hasil Penelitian	Kompetensi dan keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
Yang di Rujuk dalam Penelitian Ini	Kompetensi dan Kesiapan Kerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

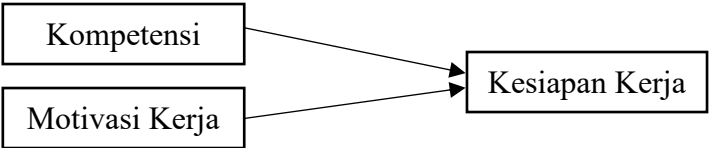
Tabel 2. 2 Herry Wiharja MS, Sri Rahayu dan Evi Rahmiyati

Nama Peneliti	Herry Wiharja MS, Sri Rahayu dan Evi Rahmiyati
Tahun dan Judul Jurnal	(2020), Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menjabarkan tingkat pengaruh <i>self-efficacy</i> seorang mahasiswa terhadap kesiapan kerja mereka setelah mengenyam pendidikan vokasi.
Model Penelitian	 <pre> graph LR A[Self-Efficacy] --> B[Kesiapan Kerja] </pre>
Populasi dan Sampel	Penelitian ini melibatkan mahasiswa Program Studi Teknologi Pengelasan Logam Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat di dua angkatan dengan total sampel sebanyak 40 orang mahasiswa
Alat Analisis	Kuesioner <i>skala likert</i> empat pilihan jawaban dengan 34 pernyataan, analisis regresi linear, analisis korelasi <i>product moment</i> , uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan tingkat hubungan yang tinggi serta pengaruh yang searah.

Yang di Rujuk dalam Penelitian Ini	<i>Self-efficacy</i> dan Kesiapan Kerja
------------------------------------	---

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

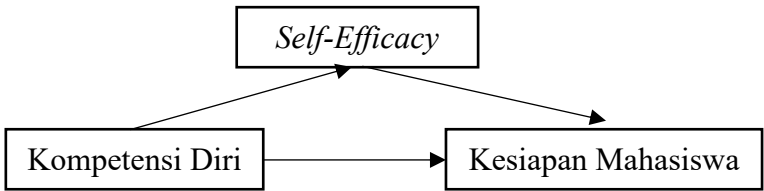
Tabel 2. 3 Edwan Afridal dan Siti Nurhaliza Koniyo

Nama Peneliti	Edwan Afridal dan Siti Nurhaliza Koniyo
Tahun dan Judul Jurnal	(2024), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir IKHAC Mojokerto
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Institut KH. Abdul Chalim baik secara parsial maupun simultan
Model Penelitian	 <pre> graph LR A[Kompetensi] --> D[Kesiapan Kerja] B[Motivasi Kerja] --> D </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi penelitian adalah mahasiswa semester akhir Institut KH. Abdul Chalim Mojokerto dengan penentuan sampel menggunakan rumus <i>Slovin</i> , diperoleh 73 responden sebagai sampel penelitian menggunakan teknik <i>probability sampling</i>
Alat Analisis	Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan <i>software</i> SPSS versi 25
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

	signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Institut KH. Abdul Chalim Mojokerto
Yang di Rujuk dalam Penelitian Ini	Kompetensi dan Kesiapan Kerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

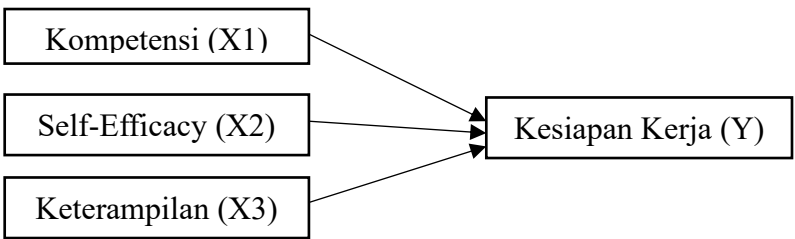
Tabel 2. 4 Luz Maria Brida Putri Susanti dan Lifa Farida Panduwinata

Nama Peneliti	Luz Maria Brida Putri Susanti dan Lifa Farida Panduwinata
Tahun dan Judul Jurnal	(2024), Peran <i>Self-efficacy</i> dalam Memediasi Kompetensi Diri terhadap Kesiapan Mahasiswa dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi diri terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja melalui <i>self-efficacy</i> sebagai variabel <i>Intervening</i> pada mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran
Model Penelitian	 <pre> graph TD A[Kompetensi Diri] --> B[Self-Efficacy] B --> C[Kesiapan Mahasiswa] A --> C </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2020 Universitas Negeri Surabaya dengan teknik pengambilan sampel <i>non-probability sampling</i> , sampel jenuh, diperoleh sebanyak 64 mahasiswa sebagai sampel penelitian
Alat Analisis	Angket atau kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, analisis jalur (<i>path analysis</i>), uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji sobel untuk menguji variabel <i>Intervening</i> yang diolah menggunakan <i>software</i> IBM SPSS 27

Hasil Penelitian	Hasil analisis data menunjukkan variabel kompetensi diri berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, kompetensi diri berpengaruh terhadap <i>self-efficacy</i> mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, kompetensi diri berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja melalui <i>self-efficacy</i>
Yang di Rujuk dalam Penelitian Ini	Kompetensi, Kesiapan Kerja dan <i>Self-Efficacy</i>

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

Tabel 2. 5 Shahnur Al-Hafri, Syamsul Hadi, dan Mohammad Ahyar Syafwan Lysander

Nama Peneliti	Shahnur Al-Hafri, Syamsul Hadi, dan Mohammad Ahyar Syafwan Lysander
Tahun dan Judul Jurnal	(2025), Pengaruh Kompetensi, <i>Self-Efficacy</i> , dan Keterampilan terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Angkatan 2022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, <i>self-efficacy</i> , dan keterampilan terhadap kesiapan kerja mahasiswa
Model Penelitian	 <pre> graph LR X1[Kompetensi X1] --> Y[Kesiapan Kerja Y] X2[Self-Efficacy X2] --> Y X3[Keterampilan X3] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi 231 mahasiswa Manajemen angkatan 2022 Sampel 147 responden (rumus <i>slovin</i> , <i>margin error</i> 5%)

Alat Analisis	Regresi linier berganda, uji t, uji f, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (spss)
Hasil Penelitian	Kompetensi, <i>self-efficacy</i> , dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan
Yang di Rujuk dalam Penelitian Ini	Kompetensi, Kesiapan Kerja dan <i>Self-Efficacy</i>

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kompetensi SDM dengan Kesiapan Kerja

Kompetensi mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam menjalankan tugas melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya. Mahasiswa yang memiliki kompetensi baik lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lebih siap menghadapi dunia kerja.

Hubungan ini didukung oleh penelitian Rafidah dan Marsofiyati (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Afridal & Nurhaliza Koniyo (2024) juga menemukan hasil yang sama pada mahasiswa semester akhir. Demikian pula Al-Hafri et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2.3.2 Hubungan antara Kompetensi SDM dengan *Self-Efficacy*

Penelitian Susanti & Panduwinata (2024) membuktikan bahwa kompetensi diri berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* mahasiswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki mahasiswa, maka semakin kuat pula keyakinan diri mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy* mahasiswa.

2.3.3 Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Kesiapan Kerja

Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha keras dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki untuk mengendalikan rintangan dan menyelesaikan tugas/pekerjaan (Wiharja MS et al., 2020). *Self-efficacy* merupakan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja (Al-Hafri et al., 2025).

Wiharja MS et al. (2020) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* mahasiswa akan diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja.

Temuan ini diperkuat oleh Susanti & Panduwinata (2024) yang membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan indikator penting dalam kesiapan kerja mahasiswa.

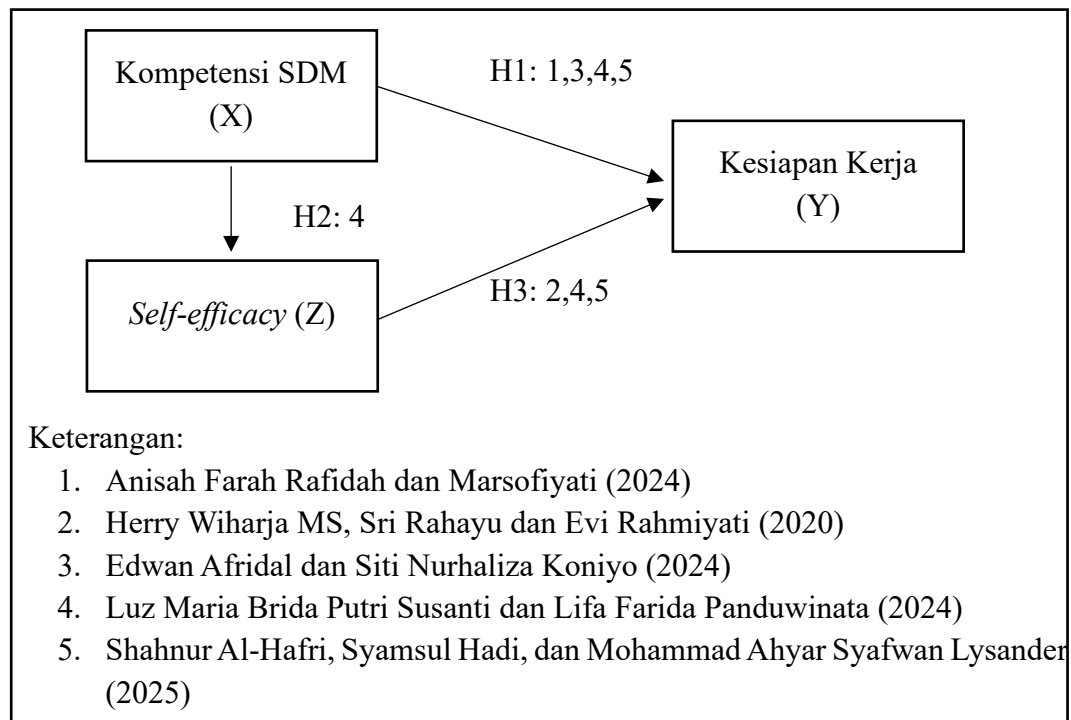
Berdasarkan kerangka teoretis dan dukungan empiris tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja mahasiswa.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan keterkaitan antara fenomena, teori, penelitian terdahulu, variabel yang diteliti, alat analisa, hasil penelitian, kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hubungan-hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka pemikiran berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian
Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2025)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang dibangun dalam model penelitian.

Menurut Sugiyono (2023), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *asosiatif kausal*, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2023), penelitian *asosiatif kausal* merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap kesiapan kerja dengan variabel *intervening self-efficacy*.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara tepatnya di Universitas Kaltara.

Adapun pelaksanaan penelitian skripsi ini direncanakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi
Tahun 2026

Kegiatan \ Waktu	Nov	Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi awal																					
Pengajuan Judul																					
Penyusunan Proposal																					
Seminar Proposal																					
Penyebaran Kuesioner																					
Analisis/ Pengolahan Data																					
Penyusunan Skripsi																					
Sidang Skripsi																					

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2026)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua mahasiswa semester 6 (enam) dan 8 (delapan) di Universitas Kaltara yang aktif terdaftar pada tahun akademik 2025/2026 sebanyak 228 mahasiswa. (Biro Akademik Universitas Kaltara, 2026).

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi. Pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan keterbatasan melakukan observasi terhadap seluruh sampel, untuk efisiensi waktu dan biaya untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi dan mengurangi kesalahan penelitian dalam pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2023) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sedangkan *Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2023).

Peneliti menggunakan rumus *Slovin* untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dari keseluruhan populasi. Rumus *Slovin* digunakan karena peneliti telah mengetahui jumlah keseluruhan populasi yang ada. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus *Slovin* (Tontowi, 2019), yaitu:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\&= \frac{228}{1 + 228 (5\%)^2} \\n &= 146\end{aligned}$$

Keterangan:

n: jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas toleransi kesalahan (5%)

Berdasarkan perhitungan tersebut, ukuran sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 146 responden.

3.5 Sumber Data

Menurut Tontowi (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis sumber data, antara lain:

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, artikel dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada teknik atau cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui empat metode utama, yaitu kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Keempat metode tersebut dipilih untuk memastikan adanya triangulasi data, sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat dan dapat dipertanggungjawabkan (Creswell & Creswell, 2023).

3.6.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2023) observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena yang di teliti.

3.6.2 Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2023) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

3.6.4 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2023) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2023) operasional variabel ialah suatu variabel berbentuk apapun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh informasi serta menarik kesimpulan darinya. Peneliti menerapkan dua variabel penelitian, sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2023) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi SDM.

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2023) variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kesiapan kerja.

c. Variabel *Intervening* (Z)

Menurut Sugiyono (2023) variabel *intervening* (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *Intervening* dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*.

Untuk memperjelas dan memudahkan pemahaman mengenai pendefinisian operasional dari ketiga variabel dalam penelitian ini, berikut disajikan definisi operasional dalam Tabel 3.2:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi SDM	Menurut Setiawan & Yusnaini (dalam Susanti & Panduwinata, 2024) Kompetensi SDM adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat-sifat pribadi yang memungkinkan seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai konteks termasuk di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.	1. <i>Motives</i> (dorongan) 2. <i>Traits</i> (sifat) 3. <i>Self-concept</i> (konsep diri) 4. <i>Knowledge</i> (pengetahuan) 5. <i>Skill</i> (keterampilan) Spencer & Spencer (1993)
<i>Self-Efficacy</i>	Menurut Al-Hafri et al. (2025) <i>self-efficacy</i> adalah keyakinan	1. Tingkat kesulitan tugas (<i>Magnitude</i> atau <i>level</i>)

	<p>mahasiswa terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja.</p>	<p>2. Tingkat penguasaan atau pencapaian individu (<i>Generally</i>)</p> <p>3. Tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu (<i>Strength</i>)</p> <p>Bandura (dalam Fatimah & Manuardi, 2021)</p>
Kesiapan Kerja	<p>Menurut Juriah (2019) Kesiapan Kerja adalah kemampuan atau keterampilan sesuai dengan potensi-potensi mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, pengetahuan, dan kesiapan mental.</p>	<p>1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif</p> <p>2. Memiliki sikap kritis</p> <p>3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual</p> <p>4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan</p> <p>5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya</p> <p>Agus Fitriyanto (dalam Fahri, 2017)</p>

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati atau diteliti. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dan sebagainya.

Jika menggunakan instrumen penelitian ini tidak sesuai, tidak *reliabel* dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas menunjukkan ukuran di mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang seharusnya. Sebelum digunakan, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis dicapai dengan memilah variabel secara hati-hati dan meringkasnya ke dalam dimensi atau indikator, dan kemudian dengan hati-hati mengajukan pertanyaan yang relevan. Validitas empiris dicapai dengan menguji instrumen di tempat penelitian. Jika hasilnya sesuai dengan yang diharapkan, berarti valid.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner.

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang seharusnya (Tontowi, 2019).

Untuk mengetahui tingkat validitas sebuah instrumen penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *korelasi pearson*. Apabila nilai *korelasi pearson* antara item dengan total item di atas 0,30, maka mengindikasikan instrumen tersebut valid. (Tontowi, 2019).

Menurut (Tontowi, 2019) ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu:

- a. Sebelum menyusun kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel. Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.
- b. Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterikatan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.

- c. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel. Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021), uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak *reliabel*, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Dan suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas sebuah *instrument* penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisa Korelasi Pearson dan *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Korelasi Pearson antara item dengan total item diatas 0,60, maka mengindikasikan *instrument* tersebut valid. Jika mulai Koefisien *Alpha Crobach* di atas 0,60, maka mengindikasikan *instrument* tersebut reliabel (Tontowi, 2019).

3.9 Metode Analisis Data

Ada dua metode statistik yang biasa digunakan dalam penelitian manajemen, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial: Statistik deskriptif adalah gambaran data lapangan dengan cara mempresentasikan data primer ke dalam

tabulasi. Tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dan juga untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik dari responden pada objek penelitian (Tontowi, 2019).

Analisis statistik inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data pada pembahasan ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan menggunakan SEM, pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam banyak penelitian dengan pendekatan kuantitatif, banyak menggunakan model yang tidak sederhana (kompleks). Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut sehingga metode yang digunakan dalam analisis data direkomendasikan menggunakan SEM. (Tontowi, 2019).

Pada pembahasan ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan atas beberapa alasan sebagai berikut. Alasan pertama, pembahasannya untuk menguji model secara struktural. Alasan kedua yaitu pada pembahasan ini diasumsikan seluruh variabel melibatkan variabel yang bersifat *unobservable (latent variable)*, yaitu variabel tidak dapat diukur secara langsung melalui indikator, sehingga harus dilakukan teknik analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Akan tetapi dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat dilakukan teknik yang identik dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam model pengukuran.

Model persamaan struktural, *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan kumpulan teknik-teknik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat berbentuk antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing konstruk dibangun dari beberapa variabel indikator, Ferdinand dalam Tontowi (2019).

Data yang diperoleh dan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang disebarkan, akan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan Program AMOS 23 dan SPSS 23. Program AMOS menunjukkan pengukuran masalah yang struktural, dan digunakan untuk menguji model hipotesis. Hal ini disebabkan adanya kemampuan untuk memperkirakan koefisien yang diketahui dari persamaan linier struktural, mengakomodasi model yang merupakan variabel laten, mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen.

Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural. Hair dalam Tontowi (2019) sebagai berikut:

a. Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoritis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empiris. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris Pengujian ini dapat dilakukan dengan

mempergunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), tetapi *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dipergunakan untuk membentuk kausalitas hubungan baru, melainkan dipergunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya.

b. Pengembangan Diagram alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur. Hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM dinamakan *structural model*.

Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran. persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari (Tontowi, 2019):

- a. Persamaan struktural (*structural equation*), yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut ini:

$$\text{variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$$

- b. Persamaan spesifik model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan matriks serangkaian yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk.

Persamaan struktural yang akan dicari dan diuji koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$Y = g X + z$$

$$Y_1 = g_1 X_1 + z_1$$

$$Y_2 = g_2 X_1 + z_2$$

Keterangan:

g (Gama) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

b (Beta) = koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

z (Zeta) = galat model

c. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Tontowi, 2019).

1. X^2 -*Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
2. RMSEA (*The root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan dalam bila model diestimasi populasi (Hair dalam Tontowi, 2016). Nilai RMSEA kecil atau yang lebih sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya

model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

3. GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah '*better fit*'.
4. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
5. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DFnya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
6. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a *very good fit*.
7. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle dalam Tontowi, 2016). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam tabel ini:

Tabel 3. 3 Kriteria *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut-of Value
<i>Significaned Probability</i>	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGRI	≥ 0.90
CMIN//DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber: Ferdinand dalam Tontowi (2019)

3.10 Pengujian Asumsi Model *Structural Equation Modeling* (SEM)

Prinsip uji hipotesis asumsi model, yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter hipotesis yang dan pengujian dijelaskan berikut (Tontowi, 2019):

- a. Asumsi linearitas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Uji linearitas, untuk memeriksanya dapat dilakukan dengan membuat diagram pencar (*scatter diagram*) atau pendekatan *curve fit* (pada *software* SPSS). Pengujian asumsi linearitas menggunakan metode *curve fit* yang dilakukan dengan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan adalah jika nilai Sig model Linear < 0.05 maka asumsi linearitas terpenuhi.
- b. Asumsi tidak adanya *outlier* (pencilan). *Outlier* merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate* karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. *Outlier* muncul dengan empat (4) kategori berikut:
 - 1) *Outlier* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data.

- 2) *Outlier* muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrim tersebut.
- 3) *Outlier* muncul karena adanya suatu alasan, tetapi tidak dapat diketahui perihal penyebab munculnya ekstrim itu.
- 4) *Outlier* muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim, yang disebut dengan *multivariate outlier*, maka menggunakan metode pengujian *Mahalanobis distance*.

c. Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang akan dianalisis (*variabel latent*) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang besar (100), asumsi ini tidak terlalu kritis, landasannya adalah Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorem*), yaitu jika n (*sample size*) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak terdistribusi normal.

3.11 Pengujian Model Struktural: Uji Hipotesis Penelitian

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji *regression weight/loading* faktor. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight* atau *loading* faktor atau koefisien model (Tontowi, 2019). Pengujian ini dilakukan terhadap :

a. Hipotesis mengenai *measurement model*:

Parameter Lambda (λ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel *latent* berdasarkan variabel *manifest* (berkaitan dengan validitas instrumen).

Hipotesis yang diuji:

$H_0 : \lambda_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \lambda > 0$ (signifikan)

b. Hipotesis mengenai *structural model*:

1) Parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang diuji:

$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ (signifikan)

2) Parameter Gama (γ), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang diuji:

$H_0 : \gamma_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \gamma_i \neq 0$ (signifikan)

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel tersebut signifikan dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti variabel tersebut tidak signifikan

Ferdinand dalam Tontowi (2019) menjelaskan bahwa t_{hitung} identik dengan C.R (*critical ratio*) yang diuji dengan nilai probabilitas p , dimana jika $p < 0.05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan dan jika $p > 0.05$ menunjukkan tidak signifikan.