



Pengaruh Motivasi Kerja, Perencanaan Karier, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Laili Dian Safitri^{1*}, Yayan Hendayana², Sri Wulandari³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: lailidian612@gmail.com

Diterima: 26-07-2026 | Disetujui: 31-07-2026 | Diterbitkan: 02-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, career planning, and self-efficacy on work readiness among students at the Faculty of Economics and Business, Bhayangkara Jakarta Raya University. The research is motivated by the rising unemployment rate among university graduates and low student work readiness identified through a preliminary survey. This study uses a quantitative causal approach with a population of active 2022 students from the Management and Accounting study programs. The sample consisted of 200 respondents selected using proportional cluster sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results show that work motivation has a positive and significant effect on work readiness (t-value 4.193; sig. 0.000). Career planning has a positive and significant effect (t-value 3.529; sig. 0.001). Self-efficacy has a positive and significant effect with the most dominant influence (t-value 6.778; sig. 0.000). Simultaneously, the three variables significantly affect work readiness (F-value 87.558; sig. 0.000) with a contribution of 57.3% ($R^2=0.573$), while the remaining 42.7% is influenced by other factors outside the model.

Keywords: Work Motivation; Career Planning; Self-Efficacy; Work Readiness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, perencanaan karir, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Latar belakang penelitian didasari oleh meningkatnya pengangguran lulusan perguruan tinggi serta rendahnya kesiapan kerja mahasiswa yang teridentifikasi melalui pra-survei. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan populasi mahasiswa aktif angkatan 2022 Prodi Manajemen dan Akuntansi. Sampel sebanyak 200 responden diambil menggunakan teknik proportional cluster sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (t hitung 4,193; sig. 0,000). Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 3,529; sig. 0,001). Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh paling dominan (t hitung 6,778; sig. 0,000). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F hitung 87,558; sig. 0,000) dengan kontribusi 57,3% terhadap kesiapan kerja ($R^2=0,573$), sedangkan 42,7% dipengaruhi faktor lain di luar model.

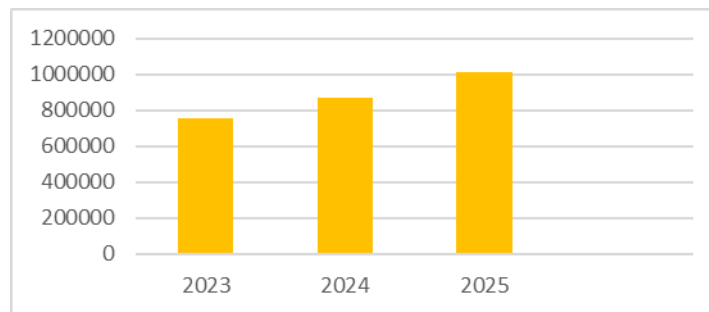
Katakunci: Motivasi Kerja; Perencanaan Karir; Efikasi Diri; Kesiapan Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Safitri, L. D., Hendayana, Y., & Wulandari, S. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Perencanaan Karier, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 6382-6402. <https://doi.org/10.63822/ptgab33>

PENDAHULUAN

Dunia kerja mengalami perkembangan yang sangat pesat dan dinamis. Perkembangan tersebut ditandai dengan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga memiliki keterampilan, sikap, serta kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Di Indonesia, pertumbuhan jumlah lulusan perguruan tinggi dari tahun ke tahun terus meningkat, namun ironisnya tidak selalu diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja yang memadai. Fenomena tersebut tercermin dari meningkatnya jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi di Indonesia dari tahun 2023-2025 menunjukkan adanya peningkatan.



Gambar 1. Jumlah Pengangguran Terbuka Periode Februari 2023-2025

(Sumber: Data BPS, diolah peneliti, 2026)

Data tersebut merupakan kondisi ketenagakerjaan yang diukur pada periode Februari setiap tahunnya. Pada Februari 2023, jumlah pengangguran sarjana berada pada kisaran sekitar 750 ribu orang. Selanjutnya, pada Februari 2024 jumlah tersebut mengalami peningkatan menjadi sekitar 870 ribu orang, dan kembali meningkat pada Februari 2025 hingga mencapai sekitar 900 ribu hingga 1 juta orang.

Dalam laporan Goodstats, salah satu faktor penyebab tingginya pengangguran lulusan sarjana adalah belum optimalnya *link and match* antara perguruan tinggi dan kebutuhan dunia kerja sehingga menimbulkan *skill mismatch* atau kesenjangan kompetensi antara kemampuan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan nyata dunia kerja. Inilah yang membuat banyak *fresh graduate* mengalami hambatan ketika pertama kali menghadapi dunia profesional. Kondisi ini mempertegas urgensi kajian mengenai kesiapan kerja (*work readiness*) mahasiswa sebagai indikator kunci transisi yang sukses dari perguruan tinggi ke pasar kerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan kondisi menyeluruh individu yang mencerminkan kesiapan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, karakteristik personal, serta kematangan fisik dan mental yang secara bersama-sama memungkinkan seseorang untuk memasuki, beradaptasi, dan memberikan kontribusi yang efektif di lingkungan kerja profesional. Kesiapan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Caballero dalam Fadhila et al. (2025), merupakan persepsi individu terhadap sikap dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan di dunia kerja. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan kecakapan teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis, motivasional, serta perencanaan yang matang.

Untuk memperoleh gambaran empiris awal mengenai kondisi kesiapan kerja mahasiswa FEB

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, peneliti melakukan pra-survei pada bulan Maret-April 2026. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring melalui *Google Form* kepada 30 mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Jumlah 30 responden digunakan sesuai dengan standar minimum pra-survei pada penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi fenomena awal, bukan untuk mewakili populasi secara statistik (Hair et al., 2022).

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Kesiapan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	S	RR	TS	Keterangan
1	Karakteristik Pribadi	Saya merasa siap untuk memasuki dunia kerja	66,7%	26,7%	6,7%	Mayoritas siap, namun 33,4% masih ragu
		Saya percaya diri dalam menghadapi proses seleksi kerja	36,7%	46,7%	16,7%	63,4% belum yakin bersaing dalam rekrutmen
2	Kompetensi Kerja	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja	56,7%	40,0%	3,3%	40% ragu memiliki keterampilan yang relevan
		Saya mampu menerapkan kemampuan dalam dunia kerja	56,7%	33,3%	10,0%	43,3% masih meragukan kompetensi
3	Ketajaman Organisasi	Saya memahami tuntutan dan lingkungan dunia kerja	56,7%	26,7%	16,7%	43,4% belum memahami dinamika organisasi
		Saya masih belum memahami dunia kerja yang akan saya hadapi	33,3%	40,0%	26,7%	73,3% belum siap menghadapi dunia kerja

(Sumber: Data pra-survei penelitian, diolah peneliti, 2026)

Keterangan:

S = Setuju;

RR = Ragu-Ragu;

TS = Tidak Setuju.

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1, ditemukan bahwa masih terdapat mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang belum sepenuhnya merasa siap menghadapi dunia kerja. Pada indikator kepercayaan diri dalam menghadapi seleksi kerja, sebanyak 63,4% mahasiswa menyatakan ragu-ragu atau tidak setuju, menunjukkan rendahnya keyakinan diri untuk bersaing dalam rekrutmen. Pada indikator kompetensi kerja, sebanyak 40,0% mahasiswa ragu-ragu memiliki keterampilan yang relevan, mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi akademik dengan standar industri. Pada indikator ketajaman organisasi, 73,3% mahasiswa belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai tuntutan, budaya, dan lingkungan kerja. Temuan pra-survei ini sejalan dengan fenomena pengangguran sarjana secara nasional, sekaligus mengonfirmasi bahwa kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara

Jakarta Raya masih memerlukan perhatian serius.

Kondisi rendahnya kesiapan kerja yang ditemukan pada mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara tersebut erat kaitannya dengan beberapa faktor. Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu yang paling mendasar. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk berusaha, berkembang, dan mempersiapkan diri secara optimal menghadapi tuntutan dunia kerja. Uno dalam Riyanti (2021) menegaskan bahwa motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, serta harapan dan cita-cita yang ingin dicapai. Dalam konteks kesiapan kerja, Astuti & Amri (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Sejalan dengan itu, Azizah & Widodo (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor yang memperkuat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Namun, Puspitasari & Fadhli (2024) menemukan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, meskipun variabel motivasi kerja sebelumnya telah diteliti oleh Fajriyati et al. (2023) pada mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, penelitian mengenai motivasi kerja masih relevan untuk dikaji kembali karena motivasi merupakan faktor yang dinamis dan dapat berubah sesuai kondisi mahasiswa, perkembangan dunia kerja, serta karakteristik angkatan yang berbeda sehingga perlu dikaji lebih lanjut.

Selain motivasi kerja, perencanaan karier merupakan variabel yang menentukan seberapa siap seorang mahasiswa dalam menghadapi transisi dari kehidupan akademik ke dunia kerja. Mahasiswa yang belum memiliki rencana karier yang jelas cenderung tidak terarah dalam memilih pengembangan kompetensi dan pengalaman yang relevan, sehingga kesiapan kerjanya pun rendah. Valentina & Muchsini (2024) menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan proses yang dilakukan individu untuk mengenali diri, mengeksplorasi pilihan karier, menetapkan tujuan, dan menyusun langkah-langkah konkret guna mencapai karier yang diinginkan. Hasil penelitian mereka membuktikan terdapat hubungan antara perencanaan karier dengan kesiapan kerja mahasiswa, sehingga menegaskan peran penting perencanaan karier sebagai salah satu faktor penentu kesiapan individu memasuki dunia kerja. Secara empiris, Violinda et al. (2023) membuktikan bahwa *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang, dengan demikian individu yang memiliki perencanaan karier matang cenderung lebih siap memasuki dunia kerja. Sumampouw et al. (2024) pada mahasiswa FEB UNSRAT juga menemukan pengaruh positif dan signifikan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, Susilowati & Fauzan (2022) menemukan bahwa perencanaan karier tidak berpengaruh signifikan pada konteks siswa SMK.

Faktor psikologis berupa efikasi diri juga terbukti memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Maliki & Rini (2024) menyatakan bahwa efikasi diri yang merujuk pada teori Bandura merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan tertentu. Ratuela et al. (2022) dalam penelitiannya pada mahasiswa akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, Sumampouw et al. (2024) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UNSRAT.

Penelitian terkait kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebelumnya telah dilakukan oleh Fajriyati et al. (2023) yang mengkaji pengaruh *soft skill* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2019. Namun, terdapat beberapa keterbatasan yang membuka ruang bagi penelitian lanjutan: (1) penelitian Fajriyati et al. (2023) belum mengintegrasikan perencanaan karier dan efikasi diri secara bersamaan sebagai variabel independen; (2) meskipun dalam lingkup yang sama yaitu FEB, namun penelitian tersebut hanya berfokus pada mahasiswa prodi Manajemen, sedangkan penelitian ini mencakup mahasiswa prodi Akuntansi yang memiliki karakteristik akademik dan orientasi karier yang berbeda; dan (3) sampel penelitian sebelumnya menggunakan mahasiswa Angkatan 2019, sementara penelitian ini berfokus pada Angkatan 2022. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi: Susilowati & Fauzan (2022) menemukan bahwa perencanaan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sementara Sumampouw et al. (2024) menemukan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Inkonsistensi temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada karakteristik populasi dan institusi yang diteliti. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan dan memperkuat urgensi dilakukannya penelitian integratif yang mengkaji ketiga variabel motivasi kerja, perencanaan karier, dan efikasi diri secara bersamaan pada konteks spesifik mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang sejauh ini belum dilakukan.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena empiris, data statistik, hasil pra-survei, serta kajian penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan mempertimbangkan adanya *research gap* terkait kajian integratif dari ketiga variabel tersebut pada lingkungan mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, apakah perencanaan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, serta apakah motivasi kerja, perencanaan karier, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, untuk mengetahui pengaruh perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, perencanaan karier, dan efikasi diri secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, serta manfaat praktis bagi mahasiswa, perguruan tinggi, dan dunia kerja dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (motivasi kerja, perencanaan karier, dan efikasi diri) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja) pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang memanfaatkan data berbentuk angka serta teknik statistik untuk menganalisis fenomena sosial secara sistematis (Hadikusumo et al., 2025). Metode ini digunakan untuk mengetahui pola, hubungan, maupun perbedaan antar variabel melalui pengukuran yang bersifat objektif dan dapat diuji kembali. Data dalam penelitian ini dikumpulkan secara *cross-sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu waktu tertentu. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner berbasis skala Likert (1-5) yang disebarakan secara daring kepada mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen dan Akuntansi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan Tahun 2022.

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang beralamat di Jalan Raya Perjuangan, Marga Mulya, Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Juni 2026, meliputi tahap penyebaran kuesioner, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi merupakan keseluruhan elemen atau individu yang menjadi objek dalam penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga nantinya dapat ditarik suatu kesimpulan (Hadikusumo et al., 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester 8 Program Studi Manajemen dan Akuntansi Angkatan 2022 kelas reguler (A) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang berjumlah 399 orang, terdiri dari 306 mahasiswa Manajemen dan 93 mahasiswa Akuntansi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional cluster sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana populasi dibagi terlebih dahulu menjadi kelompok-kelompok (*cluster*) berdasarkan karakteristik tertentu, kemudian sampel diambil dari setiap *cluster* secara proporsional sesuai dengan besar populasi masing-masing *cluster* (Hadikusumo et al., 2025). Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa populasi penelitian terdiri dari dua kelompok yang memiliki jumlah yang berbeda, yaitu mahasiswa Program Studi Manajemen (*cluster 1*) dan mahasiswa Program Studi Akuntansi (*cluster 2*). Dengan mengambil sampel secara proporsional dari setiap *cluster*, representativitas setiap program studi dalam sampel dapat terjamin sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya angkatan 2022.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel apabila ukuran populasi telah diketahui dengan margin of error sebesar 5% (Hadikusumo et al., 2025). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N.e^2} \\ n &= \frac{399}{1+399(0,05)^2} \\ n &= \frac{399}{1+399(0,0025)} \\ n &= \frac{399}{1,9975} \end{aligned} \quad (1)$$

Setelah jumlah sampel keseluruhan diperoleh sebesar 200 responden, maka jumlah sampel untuk setiap *cluster* (program studi) dihitung secara proporsional. Untuk Program Studi Manajemen diperoleh sampel sebanyak 153 mahasiswa, sedangkan untuk Program Studi Akuntansi diperoleh sampel sebanyak 47 mahasiswa.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yaitu responden penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa semester akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang menjadi sampel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang telah tersedia, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, hasil penelitian terdahulu, serta data Badan Pusat Statistik (BPS).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut. Kesiapan kerja (Y) merupakan tingkat kemampuan mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang ditunjukkan melalui karakteristik pribadi, kesiapan beradaptasi dalam organisasi, kompetensi kerja, serta kecerdasan sosial yang dimiliki (Caballero dalam Sriulina & Anatan, 2025). Indikator kesiapan kerja meliputi karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Motivasi kerja (X1) merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri mahasiswa yang menimbulkan keinginan untuk bekerja, mencapai tujuan, serta mempersiapkan diri menghadapi karier di masa depan (Uno dalam Riyanti, 2021). Indikator motivasi kerja meliputi keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan dan dorongan lingkungan, serta kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri. Perencanaan karier (X2) merupakan proses yang dilakukan individu dalam mengenali potensi diri, mencari informasi peluang kerja, mengambil keputusan karir, menetapkan tujuan dan langkah-langkah untuk mencapai karir yang diinginkan (Zlate Antoniu dalam Rizkiah et al., 2022). Indikator perencanaan karier meliputi penilaian diri (*self assessment*), mencari peluang kesempatan (*exploring opportunities*), membuat keputusan dan menetapkan tujuan (*making decisions and setting goals*), perencanaan (*planning*), dan mengejar tujuan prestasi (*pursuit of achievement*). Efikasi diri (X3) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan serta menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja (Bandura dalam Violinda et al., 2023). Indikator efikasi diri meliputi *level*, *strength*, dan *generality*. Untuk mempermudah pemahaman mengenai variabel dan indikator yang digunakan, berikut disajikan tabel operasionalisasi variabel penelitian.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
Kesiapan Kerja (Y)	Tingkat kemampuan mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang ditunjukkan melalui karakteristik pribadi, kesiapan beradaptasi dalam organisasi, kompetensi kerja, serta kecerdasan sosial yang dimiliki	1. Karakteristik Pribadi 2. Ketajaman Organisasi 3. Kompetensi Kerja 4. Kecerdasan Sosial	Likert 1-5	Caballero dalam Sriulina & Anatan (2025)
Motivasi Kerja (X1)	Dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri mahasiswa yang	1. Keinginan dan Minat Memasuki Dunia Kerja	Likert 1-5	Uno dalam Riyanti

	menimbulkan keinginan untuk bekerja, mencapai tujuan, serta mempersiapkan diri menghadapi karier di masa depan	2. Harapan dan Cita-cita 3. Desakan dan Dorongan Lingkungan 4. Kebutuhan Fisiologis dan Penghormatan atas Diri 1. Penilaian Diri (<i>Self Assessment</i>) 2. Mencari Peluang Kesempatan (<i>Exploring Opportunities</i>) 3. Membuat Keputusan dan Menetapkan Tujuan (<i>Making Decisions and Setting Goals</i>) 4. Perencanaan (<i>Planning</i>) 5. Mengejar Tujuan Prestasi (<i>Pursuit of Achievement</i>)	(2021)
Perencanaan Karier (X2)	Proses yang dilakukan individu dalam mengenali potensi diri, mencari informasi peluang kerja, mengambil keputusan karir, serta menetapkan tujuan dan langkah-langkah untuk mencapai karir yang diinginkan	Likert 1-5	Zlate Antoniu dalam Rizkiah et al. (2022)
Efikasi Diri (X3)	Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan serta menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja	1. <i>Level</i> 2. <i>Strength</i> 3. <i>Generality</i> Likert 1-5	Bandura dalam Violinda et al. (2023)

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden dan disusun sesuai dengan topik penelitian tertentu berdasarkan bidang keilmuan peneliti (Hadikusumo et al., 2025). Kuesioner disebarkan secara daring melalui *Google Form* kepada mahasiswa yang memenuhi kriteria sampel. Metode kuesioner dipilih karena mampu mengumpulkan data secara efisien dalam jumlah besar serta sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini disusun dengan mengadopsi dan mengadaptasi butir-butir pernyataan dari penelitian terdahulu yang telah disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel. Meskipun demikian, instrumen penelitian tetap diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengukuran setiap butir pernyataan menggunakan Skala Likert 1-5 dengan ketentuan: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Tabel 3. Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

(Sumber: Hadikusumo et al. diolah peneliti. 2025)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi terbaru. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2). Pemilihan SPSS dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan: pertama, metode ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan; kedua, SPSS merupakan perangkat lunak analisis statistik yang telah teruji, mudah diinterpretasikan, dan banyak digunakan dalam penelitian di bidang manajemen; ketiga, metode ini memungkinkan dilakukannya serangkaian uji asumsi klasik yang diperlukan untuk memastikan keabsahan model regresi.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pernyataan mampu mengukur indikator yang diteliti. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan kestabilan data, di mana suatu variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2021).

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat statistik sehingga dapat menghasilkan estimasi yang tepat. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, dengan kriteria jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual antar pengamatan, yang dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (2)$$

Keterangan:

- Y = Kesiapan Kerja (variabel dependen)
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1)
- β_2 = Koefisien regresi variabel Perencanaan Karier (X_2)
- β_3 = Koefisien regresi variabel Efikasi Diri (X_3)
- e = *Error term*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji statistik yang terdiri atas uji kelayakan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kriteria jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi layak digunakan dan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial,

dengan kriteria jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, di mana nilai R^2 berada antara 0 sampai 1 (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Profil Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang dikenal dengan sebutan Ubhara Jaya, merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 074/D/O/1995 tanggal 8 September 1995 dan Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia selaku Ketua Umum Yayasan Brata Bhakti POLRI Nomor KEP/05/IX/1995 tanggal 18 September 1995. Universitas ini dipimpin oleh Rektor yang saat ini menjabat yaitu Irjen Pol. (Purn) Dr. H. Bambang Karsono, Drs, SH, MM, berada di bawah pembinaan Yayasan Brata Bhakti sebagai badan penyelenggaranya. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang berkomitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia, Ubhara Jaya hadir untuk mendukung keberhasilan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia sekaligus berkontribusi dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat berbangsa dan bernegara.

Ubhara Jaya memiliki dua lokasi kampus, yaitu kampus utama yang berlokasi di Jl. Raya Perjuangan No. 81, Marga Mulya, Bekasi Utara, Jawa Barat, serta kampus Jakarta yang berada di Jl. Harsono RM No. 67, Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Saat ini, Ubhara Jaya telah meraih akreditasi Unggul dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), yang menjadi bukti komitmen universitas dalam menjaga mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Universitas ini mengelola 7 Fakultas dengan total 12 Program Studi Sarjana, 4 Program Studi Magister, dan 2 Program Studi Doktor.

Visi dan Misi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Visi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah terwujudnya Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai universitas unggulan di tingkat nasional dan internasional yang berwawasan kebangsaan dan berbasis sekuriti guna menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berperilaku baik. Misi universitas meliputi menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, melakukan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum perguruan tinggi yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, menyiapkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berkualitas dan bernurani, melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, mengembangkan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berwawasan kebangsaan dan berbasis sekuriti, serta meningkatkan tata kelola yang partisipatif, responsif, transparan, akuntabel, efektif dan ekonomis.

Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ubhara Jaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya merupakan salah satu dari tujuh fakultas yang ada di lingkungan Ubhara Jaya. FEB Ubhara Jaya hadir sebagai bagian dari upaya

mencetak generasi unggul yang memiliki wawasan kebangsaan, pemahaman berbasis sekuriti, dan semangat kewirausahaan yang tinggi. Dengan menjunjung nilai-nilai profesionalisme dan etika, FEB berkomitmen untuk membangun lulusan yang tidak hanya siap bersaing di dunia kerja, tetapi juga berperan aktif dalam memajukan bangsa. FEB Ubhara Jaya menyelenggarakan program pendidikan mulai dari jenjang sarjana (S1) hingga doktor (S3) dalam bidang manajemen dan akuntansi.

Tabel 4. Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ubhara Jaya

Nama Fakultas	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Dekan	Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M.
Program Studi (S1)	Manajemen, Akuntansi
Program Studi (S2)	Magister Manajemen, Magister Akuntansi
Program Studi (S3)	Doktor Ilmu Manajemen
Website	https://feb.ubharajaya.ac.id

(Sumber: feb.ubharajaya.ac.id, 2026)

Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis adalah menjadi fakultas yang unggul dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis di tingkat Asia yang berwawasan kebangsaan dan berbasis sekuriti guna menghasilkan lulusan yang berjiwa kewirausahawan, profesional dan beretika pada tahun 2027. Misi FEB meliputi melakukan proses pembelajaran bidang manajemen dan akuntansi berdasarkan kurikulum perguruan tinggi yang adaptif terhadap perkembangan IPTEK dengan mengacu pada KKNI dan SNPT, menyelenggarakan program pendidikan manajemen dan akuntansi berbasis sekuriti dan metodologi keilmuan terkait, melaksanakan penelitian dalam bidang manajemen dan akuntansi dengan membahas isu-isu terkini, melaksanakan PkM dalam menerapkan ilmu dan hasil-hasil penelitian, serta menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi, dunia usaha dan industri, lembaga profesi dan lembaga sertifikasi.

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya angkatan 2022 yang terdiri atas Program Studi Manajemen dan Akuntansi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring melalui Google Form. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 200 orang yang dipilih menggunakan teknik *proportional cluster sampling*.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan program studi, jenis kelamin, dan usia.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Program Studi	Jumlah Responden	Persentasi
Manajemen	153	76,5%
Akuntansi	47	23,5%
Total	200	100%

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden berasal dari Program Studi Manajemen sebanyak 153

responden (76,5%), sedangkan responden dari Program Studi Akuntansi berjumlah 47 responden (23,5%). Komposisi tersebut telah disesuaikan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi masing-masing program studi sehingga mampu merepresentasikan populasi penelitian.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	73	36,5%
Perempuan	127	63,5%
Total	200	100%

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, responden perempuan berjumlah 127 orang (63,5%) dan responden laki-laki berjumlah 73 orang (36,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-23	189	94,5%
24-26	11	5,5%
Total	200	100%

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, mayoritas responden berada pada rentang usia 21-23 tahun sebanyak 189 orang (94,5%), sedangkan responden dengan usia 24-26 tahun berjumlah 11 orang (5,5%). Rentang usia tersebut sesuai dengan karakteristik mahasiswa angkatan 2022 yang sedang berada pada fase persiapan memasuki dunia kerja.

Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Pengujian dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen penelitian mampu merepresentasikan variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Dengan jumlah responden 200, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,138.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r -hitung	r -tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,482 – 0,664	0,138	Valid
Perencanaan Karir (X2)	0,456 – 0,680	0,138	Valid
Efikasi Diri (X3)	0,613 – 0,696	0,138	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0,506 – 0,696	0,138	Valid

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,138). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak

digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0,717	> 0,70	Reliabel
Perencanaan Karir	0,763	> 0,70	Reliabel
Efikasi Diri	0,723	> 0,70	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,721	> 0,70	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal. Pengujian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik Normal P-P Plot.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Residual	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 10, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi di antara variabel independen dalam model regresi. Kriteria uji multikolinearitas yaitu apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,602	1,663	Tidak terjadi multikolinearitas
Perencanaan Karir	0,671	1,490	Tidak terjadi multikolinearitas
Efikasi Diri	0,528	1,894	Tidak terjadi multikolinearitas

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,

Pengaruh Motivasi Kerja, Perencanaan Karier, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
(Safitri, et al.)

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji kesamaan varians residual pada setiap observasi dalam model regresi. Deteksi dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

Berdasarkan grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dengan SPSS versi 26 menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Konstanta	8,155	4,711	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,252	4,193	0,000
Perencanaan Karir (X2)	0,136	3,529	0,001
Efikasi Diri (X3)	0,477	6,778	0,000

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,155 + 0,252X_1 + 0,136X_2 + 0,477X_3 \quad (3)$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,155 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kesiapan Kerja sebesar 8,155.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,252 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,252 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Perencanaan Karir sebesar 0,136 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Perencanaan Karir akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,136 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,477 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Efikasi Diri akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,477 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan df = 196, nilai t tabel yang diperoleh adalah 1,972.

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja → Kesiapan Kerja (H1)	4,193	1,972	0,000	Signifikan
Perencanaan Karir → Kesiapan Kerja (H2)	3,529	1,972	0,001	Signifikan
Efikasi Diri → Kesiapan Kerja (H3)	6,778	1,972	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 13, seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 diterima. Artinya, Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Efikasi Diri memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai t hitung tertinggi (6,778).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 196$, nilai F tabel yang diperoleh adalah 2,65.

Tabel 14. Hasil Uji F

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
87,558	2,65	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 14, nilai F hitung sebesar 87,558 $>$ F tabel 2,65 dengan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, sehingga H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,757	0,573	0,566

(Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 15, nilai R Square sebesar 0,573 atau 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri secara simultan mampu menjelaskan variasi Kesiapan Kerja sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Uno dalam Riyanti

(2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi tersebut tercermin melalui adanya keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, dorongan lingkungan, serta kebutuhan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih terdorong untuk meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman melalui organisasi maupun magang, serta mempersiapkan diri menghadapi proses rekrutmen sehingga kesiapan kerjanya menjadi lebih baik.

Hasil ini mendukung dan memperkuat temuan Astuti & Amri (2024) pada mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo serta Azizah & Widodo (2025) pada mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru, yang sama-sama membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja mahasiswa, baik melalui dorongan internal seperti keinginan berprestasi maupun dorongan eksternal seperti dukungan lingkungan akademik dan keluarga, dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan karir yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Simamora dalam Kasan (2022) yang menyatakan bahwa perencanaan karir merupakan proses individu dalam mengidentifikasi tujuan karir serta menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan karir yang baik, mahasiswa dapat menentukan arah pengembangan diri, memilih pengalaman organisasi, kegiatan magang, maupun pengembangan kompetensi yang sesuai dengan tujuan karirnya. Dengan demikian, mahasiswa akan lebih siap menghadapi proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Violinda et al. (2023) pada mahasiswa S1 di Semarang dan Sumampouw et al. (2024) pada mahasiswa FEB UNSRAT, yang sama-sama membuktikan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Susilowati & Fauzan (2022) yang menemukan bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada konteks siswa SMK. Perbedaan ini diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik subjek penelitian, di mana mahasiswa tingkat akhir umumnya telah memiliki kematangan kognitif dan orientasi karir yang lebih jelas dibandingkan siswa SMK, sehingga peran perencanaan karir terhadap kesiapan kerja lebih nyata terlihat pada konteks penelitian ini.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Berdasarkan hasil uji parsial, efikasi diri merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dibandingkan motivasi kerja dan perencanaan karir. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung

efikasi diri yang merupakan nilai tertinggi (6,778) dibandingkan variabel independen lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya sendiri menjadi faktor yang paling menentukan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bandura dalam Naihati & Manane (2025) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi serta melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri menghadapi tantangan, lebih gigih ketika menghadapi hambatan, serta lebih optimis dalam menyelesaikan tugas sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan keyakinan diri yang kuat atas kemampuannya cenderung lebih tahan menghadapi kegagalan, lebih percaya diri dalam mengikuti proses seleksi kerja, dan lebih optimis dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ratuela et al. (2022) pada mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado dan Astuti & Amri (2024) pada mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo, yang sama-sama membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dominannya pengaruh efikasi diri dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis berupa keyakinan diri memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan faktor motivasional maupun perencanaan karir dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Pengaruh Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan hasil dari perpaduan antara dorongan untuk bekerja, kemampuan dalam merencanakan karir, serta keyakinan terhadap kemampuan diri. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi sehingga mahasiswa tidak hanya memiliki keinginan untuk memasuki dunia kerja, tetapi juga memiliki arah pengembangan karir yang jelas dan kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi Kesiapan Kerja sebesar 57,3%, sedangkan 42,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti pengalaman magang, dukungan sosial, soft skill, dan faktor eksternal lainnya. Temuan ini juga menjawab *research gap* yang diidentifikasi pada bab pendahuluan, yaitu belum adanya kajian integratif yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada konteks mahasiswa FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya pada mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2022 yang belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk memperkuat program pengembangan karir mahasiswa. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan *soft skills*, seminar dan *workshop karir*, program magang, mentoring bersama alumni maupun praktisi, serta simulasi proses rekrutmen kerja. Program-program tersebut tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa, tetapi

juga membantu membangun kepercayaan diri serta memberikan gambaran nyata mengenai dunia kerja, sehingga lulusan diharapkan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru bahwa peningkatan motivasi kerja, kematangan perencanaan karir, dan penguatan efikasi diri secara bersamaan perlu menjadi perhatian utama, baik oleh mahasiswa maupun pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dalam upaya mempersiapkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut. Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Perencanaan Karir secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan karir yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Efikasi Diri secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Selain itu, efikasi diri merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya menjadi faktor terkuat dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja. Motivasi Kerja, Perencanaan Karir, dan Efikasi Diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Readiness peran efikasi diri, motivasi kerja dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. 4(6), 7844–7856.
- Azizah, L. N., & Widodo, W. (2025). Motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan soft skill dan hard skill dengan kesiapan kerja mahasiswa. ECo-Buss, 8(2), 1685–1697. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3261>
- Azky, S., & Mulyana, O. (2024). 3178-3192. Innovate, 4, 1–15.
- Baihaqi, Alif, T. A., & Fitri, H. (2025). Pengaruh self-efficacy, career planning, social support terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi gen z. 7(2), 529–539. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v7i2.8321>
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory administrator's guide characteristics of the WRI. JIST Works, 1–16.
- Eka Nurwidi Astuti, & Muhtadin Amri. (2024). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. Niqosiya: Journal of Economics and Business Research, 4(1), 33–48. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3193>

- Fadhila, J., Fikry, Z., Hamka, J., Tawar Padang, A., & Barat, S. (2025). Hubungan adversity quotient dengan work readiness pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4, 439–447.
- Fajriyati, Y., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh soft skill dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3203–3217. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.966>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate* (10th ed.).
- Hadikusumo, R. A., Korosando, F., & Penelitian, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif.
- Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., Akbar, A., Mustafa, Y., Manajemen, P. S., & Makassar, U. N. (2021). Pengaruh faktor motivasi internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan: Sebuah studi kuantitatif. 5(1), 260–277.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Firdausi, R. (2022). The influence of self-efficacy and motivation in entering the world of work on students' work readiness in the Faculty of Economics, Jakarta State. 2663.
- Hasan, N. S., Jamila, B., & Wati, M. (2025). Motivasi donatur dalam perspektif ekonomi Islam: Implementasi teori Herzberg, Aldefer, dan McClelland pada lembaga filantropi.
- Kasan, I. A. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir di kelas X SMA Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(2), 83–89.
- Maliki, D. O., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh self efficacy dan pengalaman magang MSIB terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen UPN "Veteran" Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1397–1411.
- Naihati, D., & Manane, D. R. (2025). Pengaruh efikasi diri dan soft skill terhadap bisnis Universitas Timor. 511-523.
- Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., Caballero, C., & Rosenberg, C. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. 4360. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
- P Sumampouw, P. N., & Mandey, S. L. (n.d.). Pengaruh efikasi diri, prestasi belajar dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT. In Januari-Maret (Vol. 8, Issue 2).
- Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 2864–2875.
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap work readiness pada mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. *JAE (Jurnal Akuntansi dan Ekonomi)*, 9(1), 119–129. <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Putri, Y. C. N., & Ibatiyani, B. (2025). Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai dasar untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 8(2), 67–80. <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v8i2.254>

- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Riyanti. (2021). Motivasi dan pengalaman praktek kerja industri mempengaruhi kesiapan kerja siswa: Studi pada SMK Swasta di Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan IPS*, 4(2), 155–169. <https://doi.org/10.30998/herodotus.v4i2.9428>
- Rizkiah, V., Dalimunthe, R. Z., & Nurmala, M. D. (2022). Pengaruh bimbingan kelompok dengan teknik permainan terhadap perencanaan karier siswa. *Jurnal Fokus Konseling*, 8(1), 18–25.
- Sabilah, J., Nurfandi Riyanti, S., & Saputra, N. (2021). Kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(3), 225–242. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Savero, E., & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(2), 484–491. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i2.34005>
- Sharla Annisa Putri, Khoirul Attiq, & Syifa Rohmah. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 28–38. <https://doi.org/10.69714/nc2fj226>
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh self-efficacy, soft skill, dan motivasi terhadap kesiapan kerja fresh graduate Universitas X. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2251>
- Sukardiman, T. (2024). Pengantar metode riset: Teori, praktik dalam penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi (Hartini (ed.)).
- Sumampouw, Pamela N.P; Mandey, Silvy L; Trang, I. (2024). Pengaruh efikasi diri, prestasi belajar dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 8(2), 76–86.
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh efikasi diri, perencanaan karir terhadap kesiapan kerja dimoderasi layanan informasi karir. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 9(1), 215–226.
- Valentina, A. A. F., & Muchsini, B. (2024). Hubungan pengalaman magang du/di dan perencanaan karir dengan kesiapan kerja mahasiswa pendidikan akuntansi. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*, 13(3), 628–637.
- Violinda, & et al. (2023). Pengaruh career planning, self efficacy, dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 126–150.