



Pengaruh *Self Efficacy* dan Perencanaan karier terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang Angkatan 2022

Siti Jumi Agustia ¹, Okki trinanda ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Correspondence E-mail: sitijumiagustia23@gmail.com

ABSTRAK

Kesiapan kerja menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 152 responden dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, perencanaan karier, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, *self efficacy* dan perencanaan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh *self efficacy* dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja mahasiswa perlu didukung oleh keyakinan terhadap kemampuan diri, perencanaan karier yang matang, serta motivasi kerja yang kuat agar lulusan lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 10 July 2026

Direvisi 12 July 2026

Diterbitkan 17 July 2026

Tersedia Online 17 July 2026

Publikasi 17 July 2026

Kata Kunci:

kesiapan kerja,
mahasiswa tingkat akhir,
motivasi kerja,
perencanaan karier,
self efficacy.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan kerja yang memadai agar mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan karakter yang sesuai (Caballero et al., 2011; Pool & Sewell, 2007). Namun, capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) 1 Universitas Negeri Padang tahun 2024 menunjukkan bahwa persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan layak masih belum mencapai target universitas. Kondisi tersebut diperkuat oleh data *Tracer Study* Program Studi Manajemen FEB UNP yang menunjukkan bahwa dari 212 lulusan hanya 38 lulusan yang telah bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir masih perlu ditingkatkan sebelum memasuki dunia kerja.

Berdasarkan *Social Cognitive Theory* oleh Bandura dalam (Ardiyanti, 2017), perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, *self efficacy* dipandang sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri (Tentama et al., 2019), sedangkan perencanaan karier membantu mahasiswa menetapkan tujuan dan strategi karier, dengan motivasi kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat kesiapan kerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Meskipun penelitian sebelumnya telah membuktikan pengaruh ketiga variabel tersebut, kajian yang mengintegrasikan *self efficacy*, perencanaan karier, dan motivasi kerja dalam satu model mediasi pada mahasiswa tingkat akhir masih terbatas, khususnya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

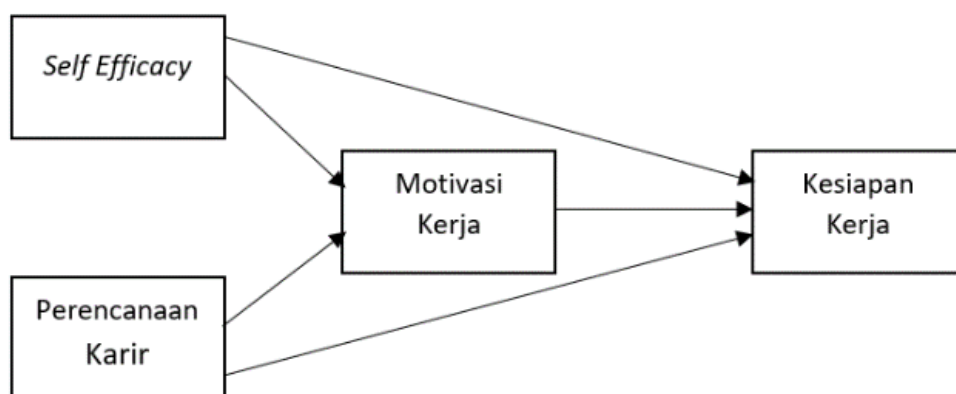
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji hipotesis dan mengukur sebab akibat antara dua atau lebih variabel melalui analisis statistik. Objek penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang angkatan 2022, yang dipilih karena berada pada fase transisi menuju dunia kerja. Populasi penelitian berjumlah 200 mahasiswa, sedangkan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 152 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, sehingga setiap mahasiswa pada masing-masing konsentrasi memiliki peluang yang proporsional untuk menjadi responden.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu *self efficacy*, perencanaan karier, motivasi kerja, dan kesiapan kerja. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji

kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural (*inner model*) melalui pengujian koefisien determinasi (*R-square*), pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung (*bootstrapping*), serta pengujian efek mediasi. Kerangka pemikiran penelitian menempatkan *self efficacy* dan perencanaan karier sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, serta kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa dari total 152 responden yang dibagi menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Responden didominasi oleh perempuan sebanyak 105 orang (69,1%), sedangkan laki-laki sebanyak 47 orang (30,9%). Dominasi responden perempuan sejalan dengan komposisi mahasiswa aktif Program Studi Manajemen yang memang lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	47	30.9 %
2.	Perempuan	105	69.1 %
Total		152	100%

Karakteristik responden berdasarkan konsentrasi yang dapat dilihat pada Tabel 2, responden terbanyak berasal dari konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (42,8%), diikuti Pemasaran (36,8%), Keuangan (17,8%), dan Operasi (2,6%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki ketertarikan pada bidang

yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia sehingga relevan dengan penelitian mengenai kesiapan kerja.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Konsentrasi Jurusan

No.	Konsentrasi Jurusan	Frekuensi	Persentase
1.	Keuangan	27	17.8 %
2.	Operasi	4	2.6 %
3.	Pemasaran	56	36.8 %
4.	Sumber Daya Manusia	65	42.8 %
Total		152	100 %

Berdasarkan durasi magang, mayoritas responden telah mengikuti program magang selama 4 bulan atau 81.6 % Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memperoleh pengalaman kerja langsung sebelum lulus. Pengalaman magang memungkinkan mahasiswa mengenal budaya kerja, mengembangkan keterampilan teknis maupun interpersonal, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas di lingkungan kerja. *Output* karakteristik responden berdasarkan durasi magang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan Durasi Magang

No.	Durasi Magang	Frekuensi	Persentase
1.	2 Bulan	28	18.4 %
2.	4 Bulan	124	81.6%
Total		152	100 %

3.2 Model Pengukuran (*Outer Loading*)

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Hasil uji *outer loading* disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Outer Loading

KODE	KESIAPAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PERENCANAAN KARIER	<i>SELF EFFICACY</i>
KK. 1	0.953			
KK. 2	0.957			
KK. 3	0.950			
KK. 4	0.956			
KK. 5	0.963			
KK. 6	0.797			
KK. 7	0.806			
KK. 8	0.810			
MK. 1		0.961		
MK. 2		0.965		
MK. 3		0.953		
MK. 4		0.944		
MK.5		0.964		
MK. 6		0.775		
MK. 7		0.813		
MK. 8		0.743		
MK. 9		0.786		
MK. 10		0.815		
PK. 1			0.957	
PK. 2			0.939	
PK. 3			0.961	
PK. 4			0.950	
PK. 5			0.950	
PK. 6			0.751	
PK. 7			0.783	
PK. 8			0.791	
PK. 9			0.763	
PK. 10			0.776	

KODE	KESIAPAN KERJA	MOTIVASI KERJA	PERENCANAAN KARIER	<i>SELF EFFICACY</i>
SE. 1				0.931
SE. 2				0.924
SE. 3				0.933
SE. 4				0.933
SE. 5				0.925
SE. 6				0.711
SE. 7				0.674
SE. 8				0.745
SE. 9				0.697
SE. 10				0.680
SE. 11				0.656
SE. 12				0.718

Hasil uji validitas konvergen pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Meskipun terdapat empat indikator pada variabel *self efficacy* (SE7 = 0,674; SE9 = 0,697; SE10 = 0,680; dan SE11 = 0,656) yang berada sedikit di bawah batas ideal, indikator tersebut tetap dipertahankan karena masih berada pada rentang 0,40–0,70. Hasil cross loading ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5 *Output Cross Loading Model*

	KESIAPAN KERJA (Y)	MOTIVASI KERJA (Z)	PERENCANAAN KARIER (X2)	<i>SELF EFFICACY (X1)</i>
KK.1	0.953	0.821	0.795	0.787
KK.2	0.957	0.794	0.787	0.782
KK.3	0.950	0.793	0.793	0.750
KK.4	0.956	0.783	0.777	0.776
KK.5	0.963	0.794	0.799	0.794
KK.6	0.797	0.623	0.585	0.642
KK.7	0.806	0.662	0.628	0.614
KK.8	0.810	0.656	0.667	0.622
MK.1	0.804	0.961	0.844	0.759
MK.2	0.832	0.965	0.838	0.783
MK.3	0.797	0.953	0.798	0.770
MK.4	0.782	0.944	0.795	0.749
MK.5	0.829	0.964	0.807	0.788

	KESIAPAN KERJA (Y)	MOTIVASI KERJA (Z)	PERENCANAAN KARIER (X2)	<i>SELF EFFICACY (X1)</i>
MK.6	0.635	0.775	0.631	0.619
MK.7	0.648	0.813	0.655	0.635
MK.8	0.537	0.743	0.578	0.522
MK.9	0.623	0.786	0.576	0.517
MK.10	0.671	0.815	0.642	0.627
PK.1	0.798	0.798	0.957	0.787
PK.2	0.788	0.822	0.939	0.766
PK.3	0.803	0.804	0.961	0.784
PK.4	0.792	0.818	0.950	0.749
PK.5	0.798	0.789	0.950	0.757
PK.6	0.580	0.599	0.751	0.588
PK.7	0.626	0.853	0.783	0.588
PK.8	0.595	0.624	0.791	0.589
PK.9	0.567	0.590	0.763	0.577
PK.10	0.625	0.595	0.776	0.595
SE.1	0.763	0.740	0.742	0.931
SE.2	0.768	0.734	0.753	0.924
SE.3	0.793	0.755	0.750	0.933
SE.4	0.774	0.735	0.756	0.933
SE.5	0.758	0.767	0.751	0.925
SE.6	0.558	0.540	0.523	0.711
SE.7	0.461	0.507	0.520	0.674
SE.8	0.605	0.598	0.583	0.745
SE.9	0.571	0.566	0.553	0.697
SE.10	0.537	0.492	0.499	0.680
SE.11	0.462	0.471	0.489	0.656
SE.12	0.531	0.485	0.565	0.718

Berdasarkan uji diskriminan pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi paling tinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk telah mampu merepresentasikan konsep yang berbeda secara memadai.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 *Output Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Kesiapan Kerja	0.966	0.973	0.972
Motivasi Kerja	0.965	0.974	0.970

Perencanaan karier	0.962	0.971	0.968
<i>Self Efficacy</i>	0.947	0.961	0.955

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel sehingga instrumen penelitian dinilai konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

3.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7 Output R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kesiapan Kerja (KK)	0.766	0.761
Motivasi Kerja (MK)	0.728	0.724

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,766, sedangkan Motivasi Kerja sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang kuat. *Self efficacy*, perencanaan karier, dan motivasi kerja mampu menjelaskan 76,6% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan *self efficacy* dan perencanaan karier mampu menjelaskan 72,8% variasi motivasi kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil pengujian hipotesis secara langsung disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8 Output Path Coefficient (Hipotesis Secara Langsung)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
MK -> KK	0.359	0.359	0.073	4.936	0.000
PK -> KK	0.275	0.274	0.081	3.397	0.000
PK -> MK	0.556	0.556	0.074	7.471	0.000
SE -> KK	0.305	0.307	0.067	4.550	0.000
SE -> MK	0.342	0.344	0.075	4.562	0.000

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji hipotesis *path coefficient* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja (Fitriyana, A. N., Kurjono, 2021). Kondisi ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang menyatakan bahwa *self efficacy* memengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Wiharja MS et al., 2020) dan (Go et al., 2024) yang menemukan bahwa peningkatan *self efficacy* mampu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

2. Perencanaan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki tujuan karier yang jelas akan lebih terarah dalam mempersiapkan kompetensi yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Perencanaan karier mendorong mahasiswa mengenali potensi diri, menetapkan tujuan, serta menyusun langkah-langkah pengembangan kompetensi sehingga mereka lebih siap menghadapi persaingan kerja (Petruzziello et al., 2021). Temuan ini mendukung konsep *self-regulation* dalam *Social Cognitive Theory*, yang menjelaskan bahwa individu mampu mengendalikan perilakunya melalui penetapan tujuan dan perencanaan yang sistematis. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan (Violinda, et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh (Jackson & Wilton, 2017; Maulida, 2017) juga menyatakan perencanaan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya, semakin besar pula dorongan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang percaya terhadap kemampuannya cenderung memiliki target yang lebih tinggi, tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, dan lebih aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri. Menurut, *self efficacy* memengaruhi perilaku individu melalui proses motivasional, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri akan meningkatkan usaha, ketekunan, dan komitmen dalam mencapai tujuan. Temuan ini memperkuat penelitian (Cherian & Jacob, 2013; Maghfirah, 2025) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan prediktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja mahasiswa. Sejalan dengan (Tannady Hendy, 2017) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4. Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, perencanaan karier memperoleh nilai koefisien terbesar pada jalur menuju motivasi kerja, sehingga menunjukkan bahwa perencanaan karier menjadi faktor utama yang mendorong motivasi kerja mahasiswa. Mahasiswa yang telah memiliki arah karier yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman, dan mempersiapkan diri agar mampu mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas akan mengarahkan perilaku individu dan meningkatkan motivasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Hasil penelitian ini juga

memperkuat temuan penelitian oleh (Indahsari & Khusumadewi, 2021; Noe, 1996; Pasaribu, 2014) yang menyatakan bahwa perencanaan karier berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja.

5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja

Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal untuk bekerja menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja (Amanda Putri et al., 2024). Temuan ini mendukung pandangan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu serta meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan (Galih Rakasiwi et al., 2023). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian oleh (Dyah et al., 2023; Fauzan et al., 2023; Handayani et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting kesiapan kerja mahasiswa.

3.2.3 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9 Output Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
PK -> MK -> KK	0.200	0.200	0.051	3.946	0.000
SE -> MK -> KK	0.123	0.123	0.037	3.334	0.000

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara self efficacy dan kesiapan kerja, karena pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kesiapan kerja tetap signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang percaya terhadap kemampuannya akan lebih terdorong mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi sehingga kesiapan kerjanya semakin meningkat (Galih Rakasiwi et al., 2023). Hasil ini sesuai dengan *Social Cognitive Theory* yang menjelaskan bahwa *self efficacy* memengaruhi perilaku melalui proses motivasional. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja.

2. Motivasi Kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Pengaruh langsung perencanaan karier terhadap kesiapan kerja terbukti signifikan, sehingga motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*). Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang matang tidak hanya lebih siap memasuki dunia kerja,

tetapi juga memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mewujudkan tujuan karier tersebut. Temuan ini mendukung *Social Cognitive Theory* yang menekankan pentingnya proses self-regulation, yaitu kemampuan individu menetapkan tujuan, merencanakan tindakan, dan mempertahankan motivasi dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan temuan oleh (Dyah et al., 2023) bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediasi dalam hubungan antara berbagai faktor dengan kesiapan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, perencanaan karier, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, *self efficacy* dan perencanaan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan kedua variabel tersebut dengan kesiapan kerja. Temuan ini memperkuat *Social Cognitive Theory* bahwa faktor personal dan motivasional berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam mengembangkan strategi peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini terbatas pada satu program studi dan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan objek yang lebih luas, menggunakan pendekatan campuran, serta menambahkan variabel lain yang relevan.

5. REFERENSI

- Amanda Putri, D., Reniati, R., & Wahyudin, N. (2024). The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, 7(2), 154–165. <https://doi.org/10.23960/ijebe.v7i2.287>
- Ardiyanti, D. (2017). Aplikasi Model Rasch pada Pengembangan Skala Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal Psikologi*, 43(3), 248. <https://doi.org/10.22146/jpsi.17801>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.

<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>

- Dyah, C., Indrawati, S., Subarno, A., Winarno, W., Permansah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of Work Motivation , Interpersonal Skills , and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. *Hindawi Education Research International*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/4956337>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Ananta, R., Hardiyanta, P., Wit, R., & Arifah, S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Students ' Work Readiness in Vocational Education : PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i1.413>
- Fitriyana, A. N., Kurjono, & S. (2021). *the Influence of Self-Efficacy on Students ' .* 2(2), 233–238.
- Galih Rakasiwi, P., Sukardi, T., Indra, M., & Aldo, J. (2023). The Role of Mediation of Work Motivation in Determining Working Readiness of Vocational School Students. *Mimbar Ilmu*, 28(3), 382–393. <https://doi.org/10.23887/mi.v28i3.65109>
- Go, C. F. M., Gonzales, F. R. S., Gonzales, M. M. T., Gonzales, S. A. C., Gregorio, A. H., Anne, M., Guerra, E. G., Guillermo, J. E., Gumapos, N. F. M., Malong-consolacion, C. P., Chua, R. L. E., & Berdida, D. J. E. (2024). Nursing students ' blended learning satisfaction , self-ef fi cacy , and work readiness : A structural equation modeling study. *Teaching and Learning in Nursing*, 19(4), e638–e645. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2024.05.010>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Indahsari, H. P., & Khusumadewi, A. (2021). Perencanaan Karir Santriwati di Pondok Pesantren: Sebuah Kajian Fenomenologi. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2430–2440. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.788>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research and Development*, 36(4), 747–762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Maghfirah, M. (2025). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Maulida, N. I. (2017). *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Di Smk Se Kabupaten Tegal*. <http://lib.unnes.ac.id>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(March 1995), 119–133.
- Pasaribu, F. (2014). The Effect Of Organizational Culture On Career Planning And Its Impact To Work Motivation And Employees Performance. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 12, 35–47.
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Tannady Hendy. (2017). *Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta , Indonesia*. 165–168.
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2019). Self-efficacy and work readiness among vocational high school students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(2), 277–281. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i2.12677>
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>