

---

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI MAHASISWA POLITEKNIK ILMU  
PELAYARAN SEMARANG**

Millati Azka<sup>1</sup>, Yuli Budiadi<sup>2</sup>, Indarto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Semarang

E-mail : [millatiazka1995@gmail.com](mailto:millatiazka1995@gmail.com)<sup>1</sup>, [yulibudiati@usm.ac.id](mailto:yulibudiati@usm.ac.id)<sup>2</sup>, [indarto@usm.ac.id](mailto:indarto@usm.ac.id)<sup>3</sup>

---

**ABSTRACT**

*With self-efficacy as a mediating variable, this research seeks to assess the impact of training programs and competence development on the job preparedness of marine vocational students. The phenomena of educated unemployment and the variable waiting times for graduates are the driving forces behind this study. Data were gathered quantitatively from PIP Semarang students using questionnaires. The sample group included 419 working-age graduates from the class of 2025. A total of 204 samples were obtained via the use of a probability sampling methodology known as simple random sampling. In this method, participants were picked at random without consideration for strata or groups. An Agree-Disagree Scale was used to gather data from a questionnaire. According to the findings, there is a strong positive correlation between training and competence and job preparedness. In addition, students' mental preparedness for the global marine sector is bolstered by self-efficacy, which acts as a mediator between human capital investment (training and competence) and this connection.*

**Keywords:** *Training, Competency, Work Readiness, Self-Efficacy, Maritime Vocational Education.*

**ABSTRAK**

Dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak program pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa vokasi kelautan. Fenomena pengangguran terdidik dan waktu tunggu lulusan yang bervariasi merupakan pendorong utama penelitian ini. Data dikumpulkan secara kuantitatif dari mahasiswa PIP Semarang menggunakan kuesioner. Kelompok sampel terdiri dari 419 lulusan usia kerja dari angkatan 2025. Sebanyak 204 sampel diperoleh melalui penggunaan metodologi pengambilan sampel probabilitas yang dikenal sebagai pengambilan sampel acak sederhana. Dalam metode ini, peserta dipilih secara acak tanpa mempertimbangkan strata atau kelompok. Skala Setuju-Tidak Setuju digunakan untuk mengumpulkan data dari kuesioner. Menurut temuan, terdapat korelasi positif yang kuat antara pelatihan dan kompetensi dengan kesiapan kerja. Selain itu, kesiapan mental mahasiswa untuk sektor kelautan global diperkuat oleh efikasi diri, yang bertindak sebagai mediator antara investasi modal manusia (pelatihan dan kompetensi) dan hubungan ini.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Kesiapan Kerja, Efikasi Diri, Vokasi Maritim.

---

## PENDAHULUAN

Isu penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional adalah memastikan kualitas SDM selaras dengan kebutuhan pasar kerja global. Menurut Fugate dkk. (2004), kesiapan kerja bukan hanya sekadar memiliki sertifikat. Ini tentang kemampuan menggabungkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan efikasi diri untuk berprestasi di lingkungan profesional. Individu dengan kesiapan kerja yang matang dipandang memiliki daya adaptasi yang lebih tinggi terhadap dinamika industri serta mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi sejak fase awal bekerja (Caballero & Loeza, 2017).

Namun, realitas ketenagakerjaan di Indonesia masih menunjukkan disparitas yang signifikan. Data Maret 2025 dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terdidik masih menjadi perhatian utama. Hal ini terutama terjadi di Jawa Tengah, di mana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah 6,83% untuk lulusan SMK (SMA) dan 5,44% untuk lulusan D4/S1/S2/S3 (universitas). Hal ini mengindikasikan adanya defisit kompetensi atau ketidaksesuaian (*mismatch*) antara profil lulusan lembaga pendidikan dengan kebutuhan riil industri.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, pemerintah melalui Perpres No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi menekankan pentingnya penguatan kualitas dan relevansi pelatihan vokasi. Pendidikan vokasi diharapkan menjadi garda terdepan dalam mencetak tenaga kerja siap pakai. Salah satu institusi yang memegang peran vital dalam sektor maritim adalah Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang.

Sebagai institusi berpredikat "UNGGUL" dari BAN-PT, PIP Semarang mengemban tanggung jawab besar untuk menjamin keterserapan lulusannya di sektor pelayaran dan kepelabuhanan nasional maupun internasional.

Meskipun memiliki reputasi akademik yang kuat, data internal menunjukkan adanya fluktuasi pada masa tunggu lulusan. Pada periode 2023–2025, jurusan KALK mengalami lonjakan persentase masa tunggu >6 bulan yang sangat drastis, yakni dari 7,84% menjadi 76,00%. Sebaliknya, jurusan Nautika dan Teknika menunjukkan pola yang lebih dinamis namun tetap menghadapi tantangan serupa di tahun 2025. Fenomena ini mengarah pada dugaan bahwa penguasaan aspek teknis saja tidak cukup; diperlukan penguatan pada dimensi psikologis, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*).

Efikasi diri seseorang dapat didefinisikan sebagai kepercayaan mereka pada kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan (Bandura, 1997). Dalam konteks vokasi, pelatihan yang sistematis (Noe, 2020) dan pengembangan kompetensi yang terstandar (Wibowo, 2021) seharusnya tidak hanya meningkatkan keahlian teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri mahasiswa untuk menghadapi seleksi kerja yang kompetitif.

Terdapat urgensi penelitian lebih lanjut dikarenakan adanya inkonsistensi temuan (*research gap*) dari penelitian terdahulu. Beberapa studi menunjukkan pelatihan dan kompetensi berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja (Aljumah, 2023; Agustina & Turangan, 2025), namun penelitian lain

justru menemukan hasil yang tidak signifikan atau memerlukan variabel mediasi (Pratiwi & Rini, 2023; Sinaga et al., 2024).

Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan *Human Capital Theory* dan *Social Cognitive Theory*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Kesiapan Kerja dan Kompetensi Pelatihan lulusan PIP Semarang dengan menjadikan Efikasi Diri sebagai variabel mediasi. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan variabel-variabel ini diharapkan dapat menjadi fondasi dalam mengoptimalkan implementasi kurikulum berbasis industri dan program revitalisasi vokasi di masa depan.

## KAJIAN TEORI

### *Human Capital Theory* (Teori Modal Manusia)

*Human Capital Theory*, Gagasan yang dipelopori oleh Becker (1993) ini memandang pelatihan dan pendidikan sebagai investasi untuk kesuksesan masa depan seseorang, bukan sebagai pengeluaran. Becker menegaskan bahwa modal manusia mencakup akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan atribut personal yang diperoleh melalui pengalaman dan pembelajaran formal yang memberikan nilai ekonomi baik bagi individu maupun organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Schultz (1961) menyatakan bahwa investasi pada manusia secara langsung berkorelasi dengan peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja.

Ekosistem pendidikan vokasi, teori ini menjadi fondasi utama yang menghubungkan pengembangan kompetensi dengan kesiapan kerja. Penelitian terbaru

oleh Aslam et al. (2022) memperkuat premis ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan efektif mempersiapkan mahasiswa menghadapi dinamika pasar tenaga kerja. Hal ini didukung oleh temuan Nguyen & Tran (2021) di Vietnam serta Sari & Nugroho (2022) di Indonesia. Menurut pandangan tersebut, lulusan program pendidikan tinggi vokasi jauh lebih mudah mendapatkan pekerjaan setelah memperoleh keterampilan teknis dan interpersonal yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja.

### *Social Cognitive Theory* (Teori Kognitif Sosial)

Pembelajaran, menurut Teori Kognitif Sosial Albert Bandura (1986), terjadi dalam konteks sosial sebagai hasil interaksi antara orang-orang, aktivitas mereka, dan lingkungan sekitar mereka. Nama untuk gagasan ini adalah determinisme timbal balik. Komponen kunci dari teori ini adalah efikasi diri, yang mengacu pada kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan aktivitas dengan cara yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Bandura, 1997).

Schunk & DiBenedetto (2020) menjelaskan bahwa melalui pembelajaran observasional dan pengalaman langsung, efikasi diri berperan krusial dalam menentukan tingkat ketekunan dan motivasi individu. Siswa yang percaya pada kemampuan mereka sendiri lebih cenderung mengambil risiko ketika menghadapi hambatan profesional selama transisi dari sekolah ke dunia kerja (Putri & Santoso, 2023). Teori ini menjelaskan bagaimana dukungan lingkungan pendidikan dan pengalaman praktik kerja nyata dapat

memperkuat keyakinan diri mahasiswa, yang pada gilirannya mengoptimalkan kesiapan kerja mereka (Usher & Pajares, 2021).

## Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)

Kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensi yang mencerminkan tingkat kematangan individu dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik untuk memasuki dunia profesional (Caballero & Walker, 2010). Sugihartono (2000) mendefinisikan kesiapan ini sebagai harmoni antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman praktis. Secara lebih operasional, kesiapan kerja dipandang sebagai perpaduan antara atribut teknis dan psikologis yang memungkinkan lulusan berfungsi efektif sesuai standar industri (Fugate et al., 2021).

### 1. Faktor dan Indikator Kesiapan Kerja

Kompetensi teknis, pengalaman praktis (magang), efikasi diri, motivasi karir, dan dukungan lingkungan pendidikan merupakan elemen-elemen yang memengaruhi persiapan kerja, menurut sintesis teoretis. Indikator utama untuk mengukur variabel ini mencakup :

- a. **Penguasaan Teknis** : Kemampuan menerapkan SOP dan teknologi di lapangan.
- b. **Profesionalisme** : Kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja.
- c. **Interpersonal** : Keterampilan komunikasi dan kolaborasi tim.
- d. **Adaptabilitas** : Kematangan mental dalam menghadapi beban kerja dan perubahan situasi.

## Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan

suatu tugas dikenal sebagai efikasi diri (Bandura, 1997). Gagasan ini bersifat spesifik tugas, seperti yang ditekankan oleh Pajares (1996). Menurut Hasanah dkk. (2021), siswa yang memiliki kepercayaan yang kuat terhadap kemampuan mereka lebih cenderung mengambil inisiatif dan gigih dalam mencari prospek karir dalam kerangka pendidikan vokasi.

### a. Sumber dan Indikator Efikasi Diri

Bandura (1997) berpendapat bahwa rasa kompetensi seseorang dapat diperkuat oleh empat konteks yang berbeda: keberhasilan masa lalu sendiri (pengalaman penguasaan), keberhasilan orang lain (pengalaman tidak langsung), argumen persuasif yang dikemukakan oleh orang lain, dan keadaan fisiologis serta emosional seseorang. Indikator pengukurannya meliputi:

- a. **Keyakinan Teknis**: Keyakinan mampu menuntaskan tugas sulit.
- b. **Resiliensi**: Kegigihan dalam menghadapi tekanan atau kegagalan.
- c. **Adaptabilitas**: Kemampuan bekerja dalam berbagai situasi kerja yang berbeda.

## Pelatihan (Training)

Dessler (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya sistematis untuk membekali individu dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Pelatihan vokasi bertujuan menjembatani kesenjangan antara teori akademik dan realitas industri (Noe, 2021). Efektivitas pelatihan sangat bergantung pada analisis kebutuhan, kualitas instruktur, metode yang digunakan (seperti simulasi

atau praktikum), serta dukungan fasilitas organisasi (Mathis & Jackson, 2006)

**Indikator Pelatihan:** Penguasaan konsep, kecakapan praktis, perubahan sikap profesional, dan relevansi materi dengan kebutuhan industri terkini.

## Kompetensi (*Competency*)

Kompetensi dipahami sebagai karakteristik mendasar yang membedakan kinerja unggul dengan rata-rata (McClelland, 1973). Model kompetensi mencakup integrasi antara *Knowledge*, *Skills*, dan *Attitude* (KSA). Spencer & Spencer (1993) menegaskan bahwa kompetensi berakar pada motif, sifat, dan konsep diri yang diwujudkan dalam perilaku kerja konkret. Faktor yang membentuk kompetensi mahasiswa vokasi mencakup pendidikan formal, pengalaman praktik lapangan, dan penguasaan teknologi terbaru (Suyatmo, 2024).

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian eksploratif adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki sesuatu yang belum pernah dipelajari atau dialami sebelumnya; bahkan, ini adalah sesuatu yang benar-benar baru. Untuk mengevaluasi hipotesis penelitian, teknik penelitian melibatkan penyediaan informasi komprehensif tentang posisi dan hubungan variabel penelitian. Teori kognitif sosial dan teori modal manusia berfungsi sebagai teori dasar dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk menganalisis sebuah model. Faktor pelatihan dan variabel kompetensi adalah variabel penelitian yang digunakan sebagai variabel independen. Kesiapan kerja adalah

variabel dependen, sedangkan efikasi diri adalah variabel mediasi.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PIP Semarang, sebuah politeknik maritim yang telah berdiri sejak sebelum Indonesia merdeka dan secara luas dianggap sebagai salah satu perguruan tinggi terkemuka di negara ini. Institusi ini, yang berada di bawah naungan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, bertugas mempersiapkan generasi muda terbaik di Indonesia untuk berkarir sebagai perwira pelayaran senior dan ahli pelabuhan, memenuhi kebutuhan domestik dan internasional sektor transportasi maritim. Persyaratan masuknya adalah memiliki ijazah SMA jurusan sains atau ilmu sosial, atau jurusan teknik mesin atau perkapalan.

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama **tiga bulan**, yaitu mulai **November 2025 hingga Februari 2026**, mencakup tahap observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, serta pengolahan dan analisis data.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini terdiri dari 419 mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki pasar kerja pada tahun 2025. Pendekatan pengambilan sampel probabilitas berdasarkan pengambilan sampel acak sederhana digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 204 responden dipilih secara acak dari kumpulan calon peserta, tanpa mempertimbangkan strata atau kelompok.

## Jenis dan Sumber Data

Orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan informasi mereka disebut sumber data. Dua sumber informasi digunakan dalam penelitian ini:

"Sumber data primer" adalah sumber data di mana peneliti atau karyawan mereka secara fisik mengumpulkan informasi. Survei yang diberikan kepada sampel alumni PIP Semarang yang akan lulus pada tahun 2025 akan menyediakan sumber data ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan survei. Kuesioner atau wawancara dengan informan atau responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah survei. Pertanyaan terstruktur dan tertutup digunakan dalam desain kuesioner. Interval digunakan untuk mengukur variabel.

Kemampuan untuk menghitung rata-rata, deviasi standar, parameter, korelasi, dan uji statistik lainnya bergantung pada kemampuan skala interval untuk menciptakan data dengan rentang nilai yang bermakna (Ferdinand, 2014).

Semua variabel dinilai menggunakan diferensial semantik, dan penelitian ini menggunakan skala interval berdasarkan Skala Setuju-Tidak Setuju, yang berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 10 (Sangat Setuju).

## Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, berikut definisi operasional setiap variabel beserta indikatornya :

Variable	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen
Pelatihan	Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengajarkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan. (Dessler, 2020)	a. Penguasaan konsep dan teori dasar b. Kemampuan praktis ( <i>Hard Skills</i> ) c. Perubahan sikap kerja d. Relevansi dengan industri e. Metodologi Pelatihan f. Kesiapan Kerja	a. Peningkatan kecakapan dalam menggunakan alat atau prosedur kerja b. Peningkatan kecakapan dalam menggunakan alat atau prosedur kerja c. Adanya adaptasi perilaku yang lebih profesional dan produktif d. Sejam mana materi pelatihan merajawala tantangan nyata di lapangan industri e. Kesesuaian perencanaan, pelaksanaan, dan instruktur dalam menyampaikan materi f. Peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas
Kompetensi	Kemampuan menurut Boyatzis berskala pada kombinasi dari motif, nilai, pengetahuan, dan keterampilan yang digunakan untuk mencapai hasil optimal (Boyatzis, 1982).	a. Motivasi & Sifat b. Konsep Diri c. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) d. Keterampilan ( <i>Skills</i> ) e. Sikap ( <i>Attitude</i> ) & f. Respon & g. Standar Kinerja	a. Derajat internal dan karakteristik konsisten dalam diri individu b. Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang terhadap pekerjaannya c. Penguasaan informasi dan teori di bidang tertentu d. Kemampuan melaksanakan tugas fisik atau mental secara nyata e. Respon dan perilaku individu dalam mendukung efektivitas kerja f. Kemampuan memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan optimal g. Kesesuaian hasil kerja dengan standar atau target yang ditetapkan
Kecakapan kerja	menyatakan kesiapan kerja sebagai "kondisi yang menunjukkan adanya kesediaan	a. Penguasaan Pengetahuan & Teknologi b. Kemampuan Teknis ( <i>Hard Skills</i> ) c. Etika Kerja &	a. Penguasaan materi sesuai program studi dan standar operasional prosedur (SOP) di kapal/perusahaan. b. Terampil dalam prosedur operasional (SOP) dan tanggap dalam tindakan teknis.

antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman" sehingga seseorang sanggup melaksanakan pekerjaan tertentu. Sugihartono (2000 :15)	Profesionalisme d. Komunikasi & Kerjasama e. <i>Self-Efficacy</i> & Motivasi f. Adaptasi & Kemampuan Mental	d. di lapangan e. Menunjukkan disiplin tinggi, kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan pada aturan f. Kemampuan berinteraksi secara efektif dan bekerja dalam tim ( <i>soft skills</i> ) g. Keyakinan pada kemampuan diri dan dorongan untuk berprestasi di lingkungan kerja h. Keyakinan pada kemampuan diri dan dorongan untuk berprestasi di lingkungan kerja
efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Pajares menekankan bahwa efikasi diri bersifat <i>task-specific</i> atau spesifik terhadap tugas, bukan sekadar rasa percaya diri secara umum. Sementara itu, Schunk (2012) menegaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak.	a. Keyakinan pada kemampuan teknis b. Persepsi terhadap hambatan c. Adaptabilitas tugas d. Generalisasi pengalaman e. Ketahanan (Resiliensi) f. Kemotivasi pada tujuan	a. Individu yakin mampu menyelesaikan tugas dari yang sederhana hingga yang paling sulit b. Keyakinan bahwa tantangan kerja bukanlah penghalang, melainkan sesuatu yang bisa diatasi c. Keyakinan mampu bekerja pada berbagai bidang atau situasi yang berbeda (tidak hanya satu tugas) d. Mengembangkan keberhasilan masa lalu sebagai modal untuk menghadapi situasi kerja baru e. Kegigihan untuk tetap berusaha meskipun mengalami tekanan atau kegagalan awal f. Seberapa kuat individu memegang keyakinannya untuk mencapai target kerja yang ditetapkan

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian divalidasi dan keandalannya diperiksa sebelum analisis data.

- **Uji Validitas** Indikator validitas konvergen suatu model pengukuran adalah tingkat korelasi skor item atau instrumen dengan skor konstruksinya, yang sering dikenal sebagai faktor pemuatan. Nilai faktor pemuatan >0,7 diperlukan untuk setiap instrumen. Setelah menganalisis data, kami

menemukan bahwa terdapat 6 instrumen yang valid untuk variabel pelatihan, 14 untuk variabel kompetensi, 12 untuk variabel efikasi diri, dan 11 untuk variabel kesiapan kerja.

- **Uji Reliabilitas** Sebagai bukti keandalan yang tinggi, kami menggunakan keandalan komposit (CR). Jika nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,6, maka model tersebut dianggap dapat diandalkan. Semua variabel dinyatakan dapat diandalkan berdasarkan temuan uji reliabilitas komposit, yang menunjukkan nilai >0,7.

## Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua langkah utama:

### a. Analisis Deskriptif

Salah satu jenis studi statistik yang tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan luas adalah statistik deskriptif, yang hanya menyajikan data dalam bentuk mentah. Studi ini tidak menyelidiki untuk menjelaskan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, membuat prediksi, atau menarik kesimpulan; analisisnya sepenuhnya terdiri dari pengumpulan fakta-fakta dasar dalam bentuk deskriptif. Seperti yang dikatakan Sugiyono pada tahun 2022

### b. Analisis Kuantitatif

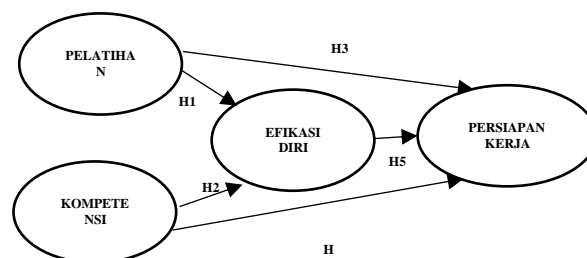
Untuk melakukan analisis kuantitatif, data yang dikumpulkan dari kuesioner diubah menjadi bentuk numerik. Untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian dan

fenomena sosial tertentu yang diteliti, analisis dan interpretasi data merupakan komponen penting dari penelitian ini. Analisis data adalah proses mereduksi kumpulan data yang kompleks menjadi format yang lebih mudah dipahami dan digunakan.

Metode analitis diperlukan untuk memverifikasi hipotesis dan korelasi yang ditetapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan SmartPLS sebagai pendekatan analitisnya.

## Model Penelitian (Kerangka Analisis)

Berikut adalah uraian model hubungan antar variabel dalam penelitian ini, berdasarkan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan:



Kerangka pemikiran pada gambar di atas menjelaskan hubungan antara variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kesiapan kerja, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi.

## Analisis Inner Model

Selanjutnya, kita akan menilai model struktural dengan memeriksa kesesuaian model, koefisien jalur, dan  $R^2$ . Kita melakukan ini untuk melihat apakah model tersebut sesuai dengan data, setelah itu kita akan melanjutkan untuk mengevaluasi model dan memastikan bahwa setiap

konstruk memenuhi kriteria Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit.

Terdapat korelasi sebesar 9,963 antara variabel pelatihan dan variabel kesiapan kerja. Salah satu karakteristik yang mempengaruhi variabel lainnya, yaitu kesiapan kerja (5,483), adalah kompetensi. Dengan ukuran efek sebesar 11,861, variabel pelatihan mempengaruhi efikasi diri, sedangkan variabel kompetensi memiliki ukuran efek sebesar 12,505.

**a. Model Fit**

**Tabel 4.14**  
**Model Fit**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<i>NFI</i>	0,787	0,787

Nilai NFI, yang dapat bernilai antara nol dan satu, ditentukan dengan membandingkan model yang diusulkan dengan model independen. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan model yang sesuai. Nilai NFI adalah 0,544, yang menunjukkan kesesuaian model yang baik, menurut tabel di atas. Pada tahun 2014, Ghozali melaporkan

**b. R Square**

Hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif dijelaskan oleh model internal, yang mencakup model struktural dan teori substantif serta hubungan internal. Nilai R-squared dari konstruk dependen digunakan untuk menilai model struktural. Untuk menentukan sejauh mana faktor eksternal berpengaruh dan variabel endogen mana yang paling berpengaruh,

seseorang dapat menggunakan nilai R<sup>2</sup> (Ghozali, 2014). Kesesuaian model dianggap "baik," "sedang," atau "lemah" ketika nilai R<sup>2</sup> masing-masing adalah 0,67, 0,33, dan 0,19 (Ghozali, 2014).

**Tabel. R Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Y1</b> (Efikasi Diri)	0,632	0,629
<b>Y2</b> (Kesiapan Kerja)	0,609	0,604

Pelatihan dan kompetensi menjelaskan 63% dari varians atau perubahan dalam efikasi diri, menurut nilai R Kuadrat yang dihitung sebesar 0,632 untuk Y1. Penjelasan lain mencakup 37% sisanya. Lebih spesifiknya, nilai R-kuadrat Y2 adalah 0,609, yang berarti 60%. Kompetensi dan pelatihan menjelaskan 60% dari varians dalam kesiapan kerja, dengan faktor-faktor lain menjelaskan 40% sisanya. Dengan demikian, R Kuadrat untuk metrik kinerja bisnis berada dalam kisaran sedang.

**d. Q Square**

**Tabel Q Square**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
<b>PELATIHAN</b>	1224,00	1224,00	
<b>KOMPETENSI</b>	2856,00	2856,00	
<b>EFIKASI DIRI</b>	2448,00	1492,13	0.390
<b>KESIAPAN KERJA</b>	2244,00	1325,868	0.409

Daya prediksi model ini bermakna karena nilai Q-kuadrat dari variabel keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan lebih besar dari nol. Oleh karena itu, pelatihan dan kompetensi dapat memprediksi setiap perubahan dalam kesiapan kerja, dan setiap perubahan dalam efikasi diri setelahnya.

**Uji Hipotesa Pengaruh Langsung**

Dengan membandingkan nilai p dengan alfa (0,005) atau statistik t (>1,96), pengujian hipotesis dapat dilakukan pada koefisien jalur antar variabel untuk mengungkap hubungan struktural antara variabel laten. Dengan menerapkan pendekatan bootstrapping pada output SmartPLS, kita dapat memperoleh nilai p dan statistik t. Tujuh hipotesis yang akan diuji adalah:

- H1: Adanya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja
- H2: Adanya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
- H3: Adanya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

H4: Adanya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

H5: Adanya Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

H6: Efikasi Diri memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja.

H7: Efikasi Diri memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja.

**Tabel Analisis Jalur pengaruh Langsung**

	Origin Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value
X1 -> Y1	0,511	0,511	0,043	11,861	0,000
X1 -> Y2	0,472	0,474	0,049	9,563	0,000
X2 -> Y1	0,560	0,562	0,045	12,505	0,000
X2 -> Y2	0,281	0,282	0,051	5,483	0,000
Y1 -> Y2	0,249	0,248	0,066	3,762	0,000

- Pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap Y1 (Efikasi Diri) ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05.
- Dapat disimpulkan bahwa X1 (Pelatihan) memengaruhi Y2 (Kesiapan Kerja) karena nilai signifikansi X1 terhadap Y2 adalah 0,000, yang kurang dari 0,05.
- Pengaruh X2 (Kompetensi) terhadap Y1 (Efikasi Diri) ditunjukkan oleh

nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05.

- Pengaruh X2 (Kompetensi) terhadap Y2 (Kesiapan Kerja) ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05.
- Y1 (Efikasi Diri) memengaruhi Y2 (Kesiapan Kerja) karena nilai signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05.

**Uji Hipotesa Pengaruh Tidak Langsung**

Dengan membandingkan nilai p dengan alfa (0,005) atau statistik t (>1,96), pengujian hipotesis dapat dilakukan pada koefisien jalur antar variabel untuk mengungkap hubungan struktural antara variabel laten. Dengan menerapkan pendekatan bootstrapping pada output SmartPLS, kita dapat memperoleh nilai p dan statistik t. Tujuh hipotesis diuji oleh pengujian ini:

- H6:** Efikasi Diri memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja.
- H7:** Efikasi Diri memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja.

**Tabel. Analisa Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

ORIG	SA	STAN	T	P
INAL	MPL	DARD	STATI	VAL
SAM	E	DEVI	STICS	UES
PLE	ME	ATIO	(I/O/ST	
(O)	AN	N	DEV))	
	(M)	(STDE		
		V)		

<b>X1 -&gt;</b>	0,127	0,12	0,036	3,514	<b>0,00</b>
<b>Y1 -&gt;</b>		9			<b>0</b>
<b>Y2</b>					
<b>X2 -&gt;</b>	0,139	0,14	0,040	3,444	<b>0,00</b>
<b>Y1 -&gt;</b>		0			<b>1</b>
<b>Y2</b>					

Sumber : data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai Sig sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Y1 (Efikasi Diri) memediasi dampak X1 (Pelatihan) terhadap Y2 (Kesiapan Kerja), di mana X1 adalah faktor pelatihan.
- Nilai Sig sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Y1 (Efikasi Diri) memediasi dampak X1 (Pelatihan) terhadap Y2 (Kesiapan Kerja), di mana X2 (Kompetensi) adalah variabel independen dan Y2 (Kesiapan Kerja) adalah variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja**

Menurut temuan penelitian, pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan temuan ini, pelatihan merupakan prosedur sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Pada penelitian ini menggunakan enam indikator dan menyatakan signifikan atau berpengaruh pada kesiapan kerja. Tanggapan terikat variabel pelatihan memiliki rata-rata indeks 176,1667 dimana masuk dalam indeks 139,34 – 204,00 berarti respon yang diajukan terhadap pertanyaan tinggi.

Kita ketahui dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Politeknik ilmu pelayaran, Program pelatihan di PIP Semarang dianggap berhasil dan mampu menghasilkan luaran berupa sertifikasi yang diakui secara global sekaligus membentuk perilaku kerja yang disiplin dan tangguh. Melalui latihan di simulator, taruna merasa mampu menyelesaikan masalah teknis, yang secara langsung meningkatkan keyakinan diri mereka.

## **Pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja**

Kompetensi dan kesiapan kerja berkorelasi kuat, menurut hasil penelitian. Berdasarkan hasil ini, tampaknya pelatihan untuk suatu profesi melibatkan pengembangan kompetensi, yang mewakili kapasitas individu untuk berkinerja sesuai dengan norma yang telah ditentukan. Berdasarkan logika ini, output seorang karyawan berbanding lurus dengan tingkat kompetensinya. Kemampuan siswa untuk beradaptasi dengan pasar kerja yang terus berubah dan sangat kompetitif merupakan tujuan penting pendidikan vokasi.

Teori Modal Manusia, yang dikemukakan oleh Becker (1993), memberikan penjelasan yang masuk akal untuk korelasi antara kompetensi dan kesiapan kerja. Berinvestasi dalam pengembangan kompetensi seseorang melalui pelatihan dan pendidikan, menurut

gagasan ini, akan meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kesiapan dan kinerja kerja mereka. Siswa yang mendapat skor lebih tinggi pada penilaian kompetensi lebih mungkin siap kerja ketika mereka lulus karena keahlian mereka lebih sesuai dengan apa yang dicari oleh pemberi kerja.

Pada penelitian ini menggunakan 6 poin dalam penilaian kompetensi, tanggapan terikat variabel pelatihan memiliki rata-rata indeks 179,014 dimana masuk dalam indeks 139,34 – 204,00 berarti respon yang diajukan terhadap pertanyaan tinggi. Hasil kuisioner diatas didukung dengan pertanyaan bebas yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut, Kompetensi yang dimiliki saat ini merupakan perpaduan antara kualifikasi teknis berstandar internasional dan kemampuan manajerial yang dirancang khusus untuk menghadapi dinamika industri maritim, saat ini banyak yang berpendapat bahwa memiliki kompetensi yang selaras dengan standar seperti Kepemilikan sertifikat kompetensi yang membuktikan kemahiran dalam operasional kapal, navigasi, atau permesinan dan Kemampuan mengoperasikan teknologi terkini melalui latihan intensif di simulator, yang meminimalkan risiko kesalahan manusia (*human error*) di lapangan.

Sementara itu, **kesiapan kerja** didefinisikan sebagai tingkat kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja yang meliputi aspek fisik, mental, emosional, serta penguasaan kemampuan teknis dan nonteknis (Santrock, 2018). Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti peluang kerja atau dukungan lingkungan, tetapi juga oleh faktor internal

seperti kompetensi yang dimiliki individu (Sumual et al., 2020).

Pada akhirnya, kompetensi memainkan peran penting dalam mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja, terutama di bidang pendidikan kejuruan kelautan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang melalui pelatihan dan sertifikasi berstandar industri, maka semakin siap pula mental, fisik, dan teknis individu tersebut untuk terjun ke dunia kerja yang kompetitif

## **Pengaruh pelatihan terhadap efikasi diri**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil ini, organisasi mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan efikasi diri siswa ketika mereka menawarkan pelatihan.

Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berkorelasi langsung dengan tingkat pelatihan yang mereka dapatkan (Dessler, 2020). Orang tidak hanya memperoleh pengetahuan dan kemampuan praktis melalui pelatihan, tetapi mereka juga mendapatkan kepercayaan diri yang berasal dari mengatasi hambatan secara langsung di tempat kerja. Karena itu, pelatihan sangat penting jika seseorang ingin meningkatkan efikasi diri mereka.

Pada variabel ini menggunakan 6 indikator sebagai poin dalam melakukan penelitian ini berdasarkan tanggapan terikat variabel pelatihan memiliki rata-rata indeks 176,1667 dimana masuk dalam indeks 139,34 – 204,00 berarti respon yang diajukan terhadap pertanyaan tinggi. Hasil kuisioner diatas didukung dengan pertanyaan bebas yang menghasilkan kesimpulan sebagai

berikut, beberapa berpendapat bahwa pelatihan bukan sekadar rutinitas formalitas, melainkan instrumen utama untuk menyelaraskan antara teori akademis dengan realitas operasional di atas kapal. Semakin kompeten para instruktur, semakin siap para kadet menghadapi dunia kerja ketika menghadapi masalah teknis atau keadaan darurat. Program pelatihan di PIP Semarang dianggap berhasil dan mampu menghasilkan luaran berupa sertifikasi yang diakui secara global sekaligus membentuk perilaku kerja yang disiplin dan tangguh. Melalui latihan di simulator, taruna merasa mampu menyelesaikan masalah teknis, yang secara langsung meningkatkan keyakinan diri mereka. Pelatihan yang intens mengurangi kecemasan (anxiety) saat harus menghadapi situasi nyata di kapal nantinya.

Kesimpulannya Program pelatihan yang diberikan sudah sangat tepat sasaran karena mengombinasikan aspek hard skills (teknis pelayaran) dan soft skills (kedisiplinan). Keberhasilan pelatihan ini secara empiris akan meningkatkan Efikasi Diri taruna, yang menjadi motor penggerak utama dalam menciptakan Kesiapan Kerja yang tangguh di industri global.

## **Pengaruh kompetensi terhadap efikasi diri**

Kompetensi dan efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan, menurut temuan penelitian. Kompetensi seseorang dapat didefinisikan sebagai kapasitas mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dengan menggabungkan pengetahuan mereka dengan kemampuan dan sikap mereka (Spencer & Spencer, 1993). Sementara itu, efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1997) sebagai kepercayaan yang dimiliki

seseorang pada kapasitas mereka sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan aktivitas yang akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Kompetensi dan efikasi diri memiliki hubungan yang saling berkaitan secara logis karena kompetensi yang dimiliki seseorang dapat memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan diri.

Kesimpulannya, Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

## **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja**

Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kesiapan kerja berkorelasi secara signifikan. Temuan studi menunjukkan bahwa teori kognitif sosial (Bandura, 1986) dapat menjelaskan hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja. Menurut teori ini, perilaku manusia, termasuk kesiapan kerja, dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor pribadi seperti efikasi diri, perilaku, dan lingkungan. Menurut penelitian oleh Luszczynska, Scholz, dan Schwarzer (2005), orang yang mendapat skor tinggi pada skala efikasi diri lebih cenderung percaya pada kemampuan mereka sendiri dan, sebagai hasilnya, lebih termotivasi dan siap menghadapi kesulitan di tempat kerja.

Konteks mahasiswa vokasi atau calon tenaga kerja, efikasi diri menjadi faktor psikologis penting yang memengaruhi sejauh mana mereka merasa siap untuk memasuki dunia kerja. Efikasi diri mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan, percaya diri dalam menghadapi proses rekrutmen, serta mampu menyesuaikan diri dengan ekspektasi pekerjaan (Gbadamosi,

Evans, Richardson, & Ridolfo, 2015). Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah mungkin merasa ragu akan kemampuan mereka, kurang berinisiatif, dan menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang rendah.

Secara logis dan empiris, efikasi diri dapat memengaruhi kesiapan kerja karena individu yang percaya diri terhadap kemampuannya akan lebih termotivasi, gigih, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja. Tanggapan terikat variabel efikasi diri memiliki rata-rata indeks 175,55 dimana masuk dalam indeks 139,34 – 204,00 berarti respon yang diajukan terhadap pertanyaan tinggi. Hasil kuisioner diatas didukung dengan pertanyaan bebas yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut, Kepercayaan diri yang dirasakan adalah perpaduan antara ketenangan mental dan kesiapan teknis. Sebagian besar merasa mampu mengendalikan situasi karena saya memahami prosedur operasional standar (SOP), dan saat menghadapi tugas yang kompleks, tidak merasa terintimidasi, melainkan melihatnya sebagai tantangan yang bisa diselesaikan dengan langkah-langkah yang telah saya pelajari di simulator maupun kelas.

Kesimpulannya, Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Keyakinan individu terhadap kemampuannya bukan sekadar perasaan subjektif, melainkan penggerak utama dalam transisi menuju dunia profesional.

## **Efikasi diri memediasi pelatihan terhadap kesiapan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memengaruhi kesiapan kerja sebagai mediator pelatihan. Hasil ini Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengaruh pelatihan akan menjadi maksimal jika mampu meningkatkan mentalitas peserta. Penjabarannya sebagai berikut :

Peningkatan Kompetensi melalui Pelatihan, Pelatihan memberikan *mastery experience* (pengalaman keberhasilan). Ketika seseorang berhasil menguasai materi baru dalam pelatihan, mereka merasa lebih mampu.

Transformasi Menjadi Kepercayaan Diri. Rasa mampu inilah yang disebut efikasi diri. Tanpa efikasi diri, seseorang mungkin punya sertifikat pelatihan, tetapi tetap merasa takut atau ragu saat menghadapi pekerjaan nyata.

Muara pada Kesiapan Kerja. Individu yang merasa "bisa" (efikasi diri tinggi) akan menunjukkan perilaku siap kerja, seperti proaktif, adaptif, dan memiliki kematangan emosional dalam menghadapi tantangan di kantor.

Istilah "kesiapan kerja" mengacu pada tingkat kesiapan seseorang untuk bergabung dengan angkatan kerja yang ditunjukkan oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepercayaan diri mereka (Caballero & Walker, 2010). Mahasiswa atau calon tenaga kerja dengan kesiapan kerja tinggi umumnya mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, memiliki kemampuan interpersonal yang baik, serta memiliki komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Efikasi diri bertindak sebagai mekanisme psikologis internal yang

menjelaskan mengapa dan bagaimana pelatihan dapat diterjemahkan menjadi kesiapan kerja yang lebih tinggi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saks & Belcourt (2006), pada penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berperan dalam mentransfer pengetahuan pelatihan ke tempat kerja, yang merupakan konsep inti dari Kesiapan Kerja.

## **Efikasi diri memediasi kompetensi terhadap kesiapan kerja**

Menurut temuan penelitian, efikasi diri berperan sebagai mediator dalam menentukan kesiapan kerja. Kompetensi mengacu pada kapasitas individu untuk berhasil melakukan suatu tugas, yang mencakup informasi, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (Spencer & Spencer, 1993). Pada saat yang sama, efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1997) sebagai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Terdapat hubungan alami antara kompetensi dan efikasi diri karena tingkat kompetensi seseorang dapat memengaruhi seberapa percaya diri mereka terhadap bakat mereka sendiri.

Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA - Knowledge, Skills, and Abilities) yang dimiliki seseorang dan dapat diaplikasikan untuk menjalankan tugas tertentu. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*): Sumber utama Efikasi Diri adalah melalui pengalaman keberhasilan. Ketika seseorang berhasil menunjukkan Kompetensi mereka (misalnya, menyelesaikan proyek sulit, lulus ujian

teknis), pengalaman ini menjadi bukti nyata bagi diri mereka sendiri bahwa mereka mampu (Efikasi Diri).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis data dan penjelasan temuan penelitian dalam bab ini memungkinkan kita untuk sampai pada kesimpulan berikut:

- Para alumni dapat mengembangkan rasa percaya diri sebagai hasil dari pelatihan jika pelatihan tersebut terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan peserta dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara lebih efisien.
- Pelatihan memiliki peran dalam pembentukan kesiapan kerja yang ada di karenakan dalam pelaksanaannya pelatihan memiliki peran penting dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis dan kompleks.
- Kompetensi berperan penting dalam penciptaan efikasi diri, dimana kompetensi ini memberikan pengalaman ketika individu merasa memiliki kompetensi yang tinggi baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan akan lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu
- Kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi, yang didefinisikan sebagai seperangkat informasi, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik.
- Dalam hal merasa siap untuk bergabung dengan dunia kerja, efikasi

diri merupakan komponen psikologis utama yang memainkan peran penting dalam mencapai kesiapan kerja.

## Implikasi Penelitian

### a. Implikasi Teoritis

Teori Modal Manusia dan Teori Kognitif Sosial adalah kerangka teoritis utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Teori Modal Manusia, kapasitas seseorang untuk produktif di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan investasi dalam pendidikan dan pelatihan mereka. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap bergabung dengan angkatan kerja, pendidikan kejuruan terutama berfokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sebaliknya, menurut Bandura (1986), teori kognitif sosial menekankan bagaimana orang belajar dalam kaitannya dengan satu sama lain dan lingkungan sekitar mereka. Sebuah gagasan penting yang dikemukakan oleh Bandura adalah "determinisme timbal balik," yang menyatakan bahwa tindakan individu dipengaruhi oleh lingkungan terdekat mereka dan elemen internal seperti keyakinan, motivasi, dan efikasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian ini, jelas bahwa Teori Modal Manusia seringkali terlalu disederhanakan dan mengasumsikan bahwa pelatihan akan selalu mengarah pada kesiapan kerja yang lebih baik. Sedangkan Social Cognitive Theory memberikan nuansa manusiawi, kehadiran efikasi diri sebagai mediasi mengimplikasikan bahwa manusia bukan sekadar bejana

yang diisi keterampilan. Investasi modal manusia (pelatihan) tidak akan efektif jika tidak berhasil membangun keyakinan internal individu tersebut.

Hubungan kedua teori ini mengimplikasikan perbedaan antara memiliki kemampuan dan menggunakan kemampuan. Human Capital Theory melihat kompetensi sebagai "aset" yang disimpan. Social Cognitive Theory melihat bagaimana aset tersebut diaktifkan. Kompetensi kerja yang tinggi memberikan fondasi objektif, namun Efikasi Diri memberikan dorongan subjektif. Penelitian Anda mengimplikasikan bahwa kesiapan kerja adalah hasil dari kesesuaian antara kemampuan objektif dan keyakinan subjektif.

## b. Implikasi manajerial

Politeknik Ilmu Pelayaran di harapkan mampu menyelenggarakan pelatihan dengan baik, penyelenggara pelatihan tidak boleh hanya fokus pada penyampaian materi (teori). Karena Efikasi Diri berperan sebagai mediasi, pelatihan harus dirancang untuk memberikan Mastery Experience (pengalaman keberhasilan). Masukkan sesi simulasi, role-play, atau proyek nyata dalam pelatihan. Ketika peserta berhasil menyelesaikan tugas simulasi, efikasi diri mereka akan meningkat, yang secara langsung mempercepat kesiapan mereka terjun ke lapangan.

Selain pelatihan teknis, sertakan program mentoring atau coaching. Mentor dapat memberikan social persuasion (dorongan verbal) yang

merupakan salah satu sumber efikasi diri dalam Social Cognitive Theory untuk meyakinkan bahwa mereka mampu mengemban tanggung jawab baru.

## Keterbatasan Penelitian

Berikut beberapa area di mana penelitian ini memiliki kekurangan:

- Pelatihan dan kompetensi menyumbang 63% dari varians atau perubahan efikasi diri, dengan 37% dan 60% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor ini, masing-masing, dalam penelitian ini. Sebagian besar, jika tidak semua, dari 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar persamaan awal.
- Salah satu masalah dengan pengumpulan data melalui kuesioner untuk penelitian ini adalah bahwa tanggapan responden mungkin tidak selalu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
- Hanya anggota angkatan 2025 yang dimasukkan dalam sampel.

## Saran

Rekomendasi berikut ini diambil dari hasil penelitian terkini:

- Bagi Politeknik Ilmu Pelayaran**  
Memperhatikan aspek pelatihan dan kompetensi sebagai upaya dalam meningkatkan kesiapan kerja dan efikasi diri mahasiswa yang belum lulus sehingga mahasiswa mampu diserap lembaga pencari kerja secara tepat waktu dan tepat sasaran, pihak atasan memberikan pengawasan secara maksimal atas strategi bisnis yang telah di tetapkan untuk mengawasi dan

mengevaluasi jalannya strategi bisnis yang ada.

**b. Bagi Penelitian selanjutnya**

Karena alat penelitian dapat dipengaruhi oleh penilaian subjektif responden, yang mungkin tidak mencerminkan kondisi sebenarnya dari setiap orang, metode kualitatif diperlukan untuk memperkuat hasil. Observasi langsung terhadap subjek, yang dilengkapi dengan wawancara atau survei lisan, dapat digunakan sebagai lokasi penelitian untuk strategi ini.

- c. Diharapkan menambah variabel pada penelitian berikutnya akan menambah atau memperluas cakupan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. M. S., & Supartha, I. W. G. (2021). Pengaruh efikasi diri dan motivasi berprestasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–156.
- Ainunisa, A., & Mukhyi, M. A. (2025, Oktober). Analisis prestasi akademik, pengalaman magang, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Gunadarma. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat (PPIMAN)*, Universitas Gunadarma.
- Amir, M. (2024). Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 201–212.
- Aprilila, I. (2024). Pengaruh Magang dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Sarjana Jurusan Manajemen (Skripsi, Universitas Ahmad Dahlan).
- Aslam, M., Khan, S., & Ahmad, T. (2022). Human capital development and employability skills: The mediating role of training effectiveness. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 45–59.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Agustus 2024*. Jakarta: BPS.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Budiono, D., & Sari, N. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 45–56.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- 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(2), 41–54.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Data Internal Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. (2025). Rekapitulasi Masa Tunggu Lulusan Tahun 2023–2025 (Diolah).
- Data Internal Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. (2025). Rekapitulasi Total Lulusan Tahun 2020–2025 (Diolah).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fitriyana, A. N., Kurjono, K., & Budi Santoso. (2021). The influence of self-efficacy on students' work readiness. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 2(2), 233-238.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
- Hasanah, R., Yuliana, D., & Putra, M. (2021). Self-efficacy and work readiness among vocational students in Indonesia. *Asian Journal of Education and Training*, 7(2), 98–106.
- Hendri, D., & Wibowo, S. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa politeknik. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(3), 205–214.
- Irwansya. (2023). Pengaruh Kompetensi Kejuruan terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 2 Kota Bima di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JUPENJI)*.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2017). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 115–146). Hoboken, NJ: Wiley.
- Lestari, D., & Widodo, W. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap efikasi diri dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 112–123.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Nasution, M. A., & Siregar, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi Indonesia*, 10(2), 115–127.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pitaloka, N., Sumiati, A., & Respati, D. K. (2022). The effect of industrial work practices and vocational competencies on work readiness with moderation of self efficacy. *Jurnal Pendidikan*

- Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, 3(2), 338–348.
- Prasasti, A. D., Yohana, C., & Lutfia, A. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMKN 20 Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 112–123.
- Putri, A., & Santoso, R. (2023). The mediating effect of self-efficacy on the relationship between training and work readiness among vocational students. *Journal of Technical Education and Training*, 15(2), 134–145.
- Rahmawati, D., & Nurcahyo, A. (2023). Pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kesiapan kerja mahasiswa vokasi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Vokasi Indonesia*, 11(2), 88–97.
- Sari, D. A., & Nugroho, P. W. (2022). Human capital, training, and job readiness: Evidence from Indonesian Polytechnic students. *Asian Journal of Vocational Education and Training*, 5(2), 78–90.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.