*Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 4 (2) (2025)*

Published by: Lembaga Riset Ilmiah – Yayasan Mentari Meraki Asa (YMMA)

Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen

Journal homepage: https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam

# Pengaruh Transfer Pembelajaran dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pasca Magang

**Fanny Kristin Tantyah Sitompul[1], Isma Shalihi Ahlia[2], Iriando Wijaya[3]**

Department of Management, Universitas Cenderawasih, Indonesia

**ARTICLE INFO**

***Article history:***
Received: 23 Juli 2025
Revised: 06 Agustus 2025
Accepted: 08 Agustus 2025

*Keywords:*
Transfer Pembelajaran
Self Efficacy
Kesiapan Kerja
Pasca Magang

*This is an open-access article under the CC BY license.*

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transfer pembelajaran dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih yang telah menyelesaikan program magang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 131 orang. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, sementara data dianalisis melalui uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, dan ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan transfer pembelajaran tidak memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,657 mengindikasikan bahwa kedua variabel secara simultan mampu menjelaskan 65,7% variabilitas kesiapan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya strategi penguatan self-efficacy dalam kurikulum pendidikan tinggi serta perlunya optimalisasi program magang agar mendorong refleksi dan penerapan pembelajaran secara efektif dalam konteks dunia kerja.

This study aims to analyze the influence of learning transfer and self-efficacy on the job readiness of undergraduate Management students at the Faculty of Economics and Business, Cenderawasih University, who have completed an internship program. Employing a quantitative approach, the study involved 131 respondents. The instruments were tested for validity and reliability, and data were analyzed using normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, and ANOVA. The results reveal that self-efficacy significantly affects students' job readiness, whereas learning transfer does not show a significant effect. The coefficient of determination ($R^2$) value of 0.657 indicates that both variables collectively explain 65.7% of the variance in job readiness. These findings highlight the importance of strengthening self-efficacy through curriculum design and underscore the need to enhance internship programs that promote reflective learning and effective application of knowledge in the workplace.

***Corresponding Author:***
**Fanny Kristin Tantyah Sitompul**
Department of Management, Universitas Cenderawasih,
Jl. Kamp Wolker Yabansai, Jayapura, Papua
Email: fanny.sitompul@feb.uncen.ac.id

## PENDAHULUAN

Perkembangan di abad ke-21 ditandai oleh kemajuan besar dalam aspek teknologi, sosial ekonomi, dan industri yang memberikan dampak signifikan pada cara serta lingkungan kerja. Namun, berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa banyak lulusan masih kurang memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk sukses dalam dunia kerja modern (Tushar & Nanta, 2023). Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memperkuat hal ini dengan mencatat tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan pendidikan D-IV sampai S3 sebesar 5,25%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan belum benar-benar siap masuk ke pasar kerja (BPS, 2024).

Persoalan kesiapan kerja bagi lulusan perguruan tinggi menjadi tantangan besar khususnya bagi mahasiswa di Papua. Penelitian Nauseny (2024) menunjukkan bahwa banyak mahasiswa Papua masih kesulitan mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja. Hal ini menggambarkan adanya jurang antara

materi yang dipelajari di kampus dengan kebutuhan nyata di lingkungan kerja. Selain itu, studi dari Goldstein et al., (2016) mengungkap bahwa mahasiswa Papua masih sangat berharap mendapatkan posisi sebagai pegawai negeri sipil, meskipun peluang di sektor tersebut semakin terbatas. Data tracer study Program Studi Manajemen tahun 2022 juga memperlihatkan bahwa mayoritas alumni bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Kondisi ini berpotensi menyebabkan tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi Papua. Menanggapi hal ini, pada tahun 2024 Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih meluncurkan program magang mandiri sebagai upaya mempersiapkan alumni agar lebih siap menghadapi dunia kerja profesional.

Perguruan tinggi kini mulai memasukkan program magang ke dalam kurikulumnya sebagai bagian dari metode pembelajaran berbasis pengalaman. Melalui magang, mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung yang sangat berharga, sehingga mereka lebih siap menghadapi dunia kerja (Adnyana, 2025). Program magang tidak sekadar menjadi ajang kerja praktik, tetapi lebih diarahkan untuk mendorong terjadinya transfer pembelajaran. Ini berarti mahasiswa mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat di kelas ke dalam situasi profesional yang kompleks dan dinamis. Menurut penelitian Simosi (2021), keberhasilan transfer pembelajaran ini sangat bergantung pada tiga faktor utama: kualitas pengalaman belajar yang dialami mahasiswa, dukungan dari lingkungan sekitar, serta kepercayaan diri mahasiswa terhadap kemampuan mereka sendiri.

Aspek psikologis seperti *self-efficacy* yakni keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri juga berperan besar dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Beno et al., (2025) mengungkap bahwa *self-efficacy* bertindak sebagai jembatan penting antara pengalaman magang dan kesiapan kerja. Mahasiswa yang percaya diri terhadap kemampuannya cenderung lebih mampu mengoptimalkan pengalaman magangnya sebagai bekal menghadapi dunia profesional. Temuan ini selaras dengan penelitian Putri et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa pengalaman magang dan rasa percaya diri pada kemampuan diri sendiri (self-efficacy) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Self-efficacy bukan hanya berperan sebagai faktor langsung, tetapi juga memperkuat efek dari pembelajaran praktis yang dijalani mahasiswa. Oleh karena itu, aspek psikologis ini sebaiknya mendapat perhatian khusus dalam merancang kurikulum di pendidikan tinggi agar lulusan benar-benar siap menghadapi dunia kerja.

Meskipun topik kesiapan kerja mahasiswa telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus mengaitkan *transfer of learning* dan *self-efficacy* dalam satu kerangka analisis masih tergolong jarang ditemukan. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung membahas kedua faktor ini secara terpisah. Studi oleh Dena et al., (2024) fokus pada peran *self-efficacy* sebagai moderator antara pengalaman magang dan kesiapan kerja, namun tidak melibatkan aspek *transfer pembelajaran* dalam analisis mereka. Herlina et al., (2022)menunjukkan bahwa baik pengalaman magang maupun *self-efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja. Namun, studi tersebut belum mengulas lebih dalam bagaimana proses internalisasi dan penerapan pengetahuan akademik yang menjadi inti dari *transfer of learning* ikut berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, masih terdapat ruang yang cukup besar dalam literatur untuk menggali lebih lanjut bagaimana kedua aspek ini yakni *transfer pembelajaran* dan *self-efficacy* saling berinteraksi dan bekerja secara bersamaan dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja setelah mengikuti program magang.

Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana proses *transfer of learning* dan *self-efficacy* dapat bekerja secara bersamaan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa pasca magang, secara khusus di Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Cenderawasih.

# KAJIAN TEORI

**Transfer Pembelajaran (*Transfer of Learning*)**

Menurut Crow & Crow (1998) transfer belajar adalah pemindahan-pemindahan kebiasaan berfikir, perasaan atau pekerjaan, ilmu pengetahuan atau keterampilan, dari suatu keadaan ke keadaan belajar yang lain. Pengetahuan dan keterampilan peserta didik sebagai hasil belajar pada masa lalu seringkali mempengaruhi proses belajar yang sedang dialaminya sekarang. Istilah transfer belajar (transfer of learning) merujuk pada perpindahan keterampilan hasil pembelajaran dari satu situasi ke

situasi lain, seperti dijelaskan oleh (Santrock, 2008). Dalam konteks magang, transfer belajar berarti kemampuan mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan, konsep, dan keterampilan yang diperoleh selama kuliah ke situasi kerja yang nyata dan berbeda, sehingga kompetensi mereka berkembang dan relevan dengan tuntutan dunia kerja.

Model Baldwin & Ford (1988), mengidentifikasi tiga komponen utama yang memengaruhi keberhasilan transfer pembelajaran, yaitu karakteristik pelatihan itu sendiri, karakteristik individu yang belajar, serta dukungan dari lingkungan kerja. Dalam pendidikan tinggi yang semakin menekankan pembelajaran kontekstual, Botha & Bignotti (2016) mengusulkan model magang yang menempatkan keterlibatan aktif mahasiswa dalam komunitas praktik sebagai kunci agar transfer pembelajaran dapat terjadi secara maksimal dan bermakna. Tynjälä (2008) menekankan bahwa integrasi antara pembelajaran formal dan informal sangat penting untuk mengembangkan keahlian yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Oleh karena itu, transfer pembelajaran sangat diperlukan untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Berdasarkan ini, dirumuskan hipotesis pertama (H1):

**H1: transfer pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah magang.**

***Self-Efficacy***

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang spesifik (Bandura, 1997). Dalam konteks pendidikan tinggi, konsep ini menjadi sangat penting karena memengaruhi cara mahasiswa menghadapi tekanan akademik serta kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung menunjukkan rasa percaya diri yang lebih besar dalam menghadapi tugas-tugas kompleks, mempertahankan motivasi internal, dan mengupayakan solusi atas hambatan yang dihadapi (Suseno, 2009).

Bandura dalam Ghufron dan Rini (2010) mengidentifikasi tiga dimensi utama self-efficacy. Pertama, *magnitude* menggambarkan sejauh mana seseorang yakin mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Individu biasanya akan memilih tantangan yang berada dalam jangkauan kemampuan yang diyakininya. Kedua, *strength* mengacu pada intensitas keyakinan terhadap keberhasilan; semakin kuat keyakinannya, semakin besar ketekunannya dalam menghadapi kegagalan atau hambatan. Ketiga, *generality* menunjukkan seberapa luas cakupan konteks di mana keyakinan tersebut berlaku, apakah hanya terbatas pada tugas tertentu atau meluas ke berbagai bidang kehidupan.

Dalam sejumlah penelitian empiris, self-efficacy terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Riyanti dan Rustiana (2017) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan prasyarat penting dalam membentuk kesiapan individu memasuki pasar kerja. Fataron dan Sijabat (2019) juga menemukan bahwa self-efficacy secara positif dan signifikan memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, sejalan dengan temuan Wiharja et al. (2020) yang menempatkan self-efficacy sebagai penentu utama keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Mereka menekankan bahwa kemampuan individu untuk mengelola tantangan dan tekanan tugas akan sangat dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kompetensi dirinya. Temuan serupa dikonfirmasi oleh Astuti dan Amri (2024), serta Febrian (2024), yang menyimpulkan bahwa efikasi diri memiliki kontribusi penting dalam membentuk kesiapan kerja, baik dari aspek kognitif, afektif, maupun perilaku.

Dengan mempertimbangkan teori dan bukti empiris tersebut, maka penelitian ini merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

**H2: *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah magang**

**Kesiapan Kerja (*Job Readiness*)**

Kesiapan kerja atau *job readiness* menggambarkan kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan dunia kerja secara efektif, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan, maupun *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah. Menurut Kapareliotis et al., (2019),

kesiapan kerja mencakup tiga dimensi utama: kemampuan kognitif, sikap profesional, serta kesiapan psikologis untuk menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja. Dalam konteks mahasiswa, kesiapan kerja menunjukkan sejauh mana mereka telah berkembang menjadi calon tenaga kerja yang siap berkontribusi secara produktif setelah menyelesaikan pendidikan formal.

Caballero et al., (2011), mengemukakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu:

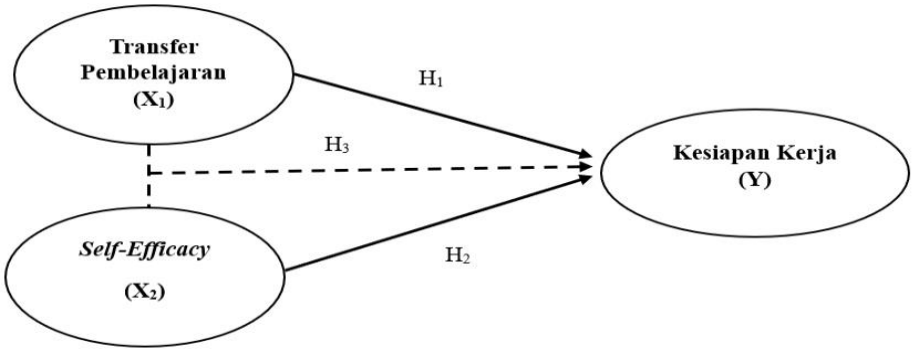
a. Karakteristik Pribadi: aspek ini mencakup ketahanan diri, pengarahan diri, pengetahuan tentang diri sendiri, dan pengembangan diri. Ini menggambarkan kemampuan individu untuk tetap kuat menghadapi tantangan, mengatur dirinya secara mandiri, mengenal potensi serta keterbatasannya, dan terus melakukan pengembangan diri.
b. Pemahaman Organisasi: aspek ini berhubungan dengan pemahaman mendalam tentang organisasi, yang meliputi motivasi untuk bekerja sama, kematangan berpikir, profesionalisme, serta sikap dan tanggung jawab dalam bekerja.
c. Kompetensi Kerja: ini menggambarkan kemampuan teknis individu, termasuk pengetahuan dan keterampilan untuk memecahkan masalah, berpikir kritis, serta kemampuan inovatif dan kreatif.
d. Kecerdasan Sosial: aspek ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial di lingkungan kerja, termasuk kemampuan bekerja sama, bersosialisasi, beradaptasi, dan berkomunikasi dengan orang lain.

Penelitian oleh Herlina et al., (2022) menunjukkan bahwa pengalaman magang yang didampingi dengan pembelajaran reflektif dan interaksi aktif dengan pembimbing lapangan memberikan dampak positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. DI tengah persaingan kerja yang semakin ketat, kesiapan kerja menjadi tolok ukur penting dalam menilai daya saing lulusan di pasar kerja.

Temuan dari Kristiana et al., (2025) menegaskan pentingnya penguatan soft skills dan pengembangan self-efficacy sebagai kunci untuk meningkatkan keterpakaian lulusan di dunia kerja. Sementara itu, Menurut Stevani & Yulhendri (2014) menyebutkan bahwa faktor internal (seperti kecerdasan, keterampilan, motivasi, dan kepribadian) dan faktor eksternal (seperti peran keluarga, masyarakat, sekolah, dan informasi dunia kerja) menjadi penentu kesiapan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis tiga (H3), yaitu

**H3: transfer pembelajaran dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah magang.**

**Kerangka Pikir**




# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan utama untuk menggambarkan dan mengukur pengaruh transfer pembelajaran serta self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah menjalani program magang. Pemilihan pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data yang objektif dan terukur melalui angka dan analisis statistik, sehingga peneliti dapat menguji secara tepat hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini bersifat asosiatif, yakni menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua variabel independen—transfer pembelajaran dan self-

efficacy—terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja mahasiswa. Data dikumpulkan dalam satu waktu (cross-sectional) dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kesiapan kerja.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh mahasiswa aktif Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih yang telah menyelesaikan program magang pada tahun 2024, berjumlah 194 orang yang tersebar di 71 instansi, baik pemerintahan, swasta, BUMN, maupun sektor perbankan. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria mahasiswa aktif yang telah menjalani magang dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga diperoleh 131 responden yang dianggap cukup representatif.

Instrumen penelitian berbentuk kuesioner yang disusun berdasarkan teori-teori yang telah terbukti relevan secara empiris. Indikator kesiapan kerja merujuk pada struktur yang dikembangkan oleh Caballero et al. (2011), yang meliputi karakteristik pribadi, pemahaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Transfer pembelajaran diukur berdasarkan model Baldwin & Ford (1988), yang diformulasikan oleh Hoyt & Jones (2023) dalam tiga aspek: retensi materi, penerapan teori ke praktik, dan generalisasi pembelajaran. Self-efficacy diukur berdasarkan teori Bandura dalam Ghufron & Rini (2010), mencakup tiga dimensi utama yaitu magnitude, strength, dan generality. Skala pengukuran menggunakan skala Likert lima poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen ini telah melalui proses validasi dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensinya.

Untuk pengolahan data, setiap item diuji validitasnya dengan Corrected Item-Total Correlation, di mana semua item memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi untuk seluruh variabel: kesiapan kerja (0,88), transfer pembelajaran (0,85), dan self-efficacy (0,86), yang menandakan instrumen yang andal. Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan sebaran data pada setiap variabel. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap kesiapan kerja. Sebelum regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (dengan nilai VIF < 10), dan uji heteroskedastisitas (dengan uji Glejser). Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 5%.

# HASIL PENELITIAN

## 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data**

| Variabel | Jumlah Indikator | Rentang Korelasi (r) | Sig. | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Transfer Pembelajaran ($X_1$) | 7 | 0.727 – 0.883 | 0.000 | Valid |
| Self-Efficacy ($X_2$) | 7 | 0.821 – 0.880 | 0.000 | Valid |
| Kesiapan Kerja (Y) | 7 | 0.710 – 0.806 | 0.000 | Valid |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total dari masing-masing variabel. Dengan kata lain, setiap pertanyaan berhasil mengukur aspek yang memang ingin diteliti, seperti transfer pembelajaran, self-efficacy, dan kesiapan kerja. Penggunaan metode Corrected Item-Total Correlation dengan syarat minimal r > 0,30 memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki kemampuan yang baik untuk membedakan antara responden yang memiliki tingkat berbeda pada masing-masing variabel.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data**

| Variabel | Jumlah Pernyataan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Transfer Pembelajaran ($X_1$) | 7 | 0.928 | Reliabel |
| Self-Efficacy ($X_2$) | 7 | 0.928 | Reliabel |
| Kesiapan Kerja (Y) | 7 | 0.879 | Reliabel |
| **Total** | **21** | **0,957** | **Reliabel** |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sangat tinggi, yaitu 0,957, untuk keseluruhan instrumen dengan 21 pertanyaan. Nilai ini jauh di atas batas minimum 0,70 yang biasanya dianggap sebagai indikator reliabilitas yang baik. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat kuat, yang berarti semua item dalam kuesioner saling terkait dan secara konsisten mengukur konsep yang sama.

Tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang tinggi ini juga memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipercaya untuk pengujian hipotesis. Selain itu, ini juga menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang telah teruji (Baldwin & Ford (1988), Bandura (1997), Caballero et al., (2011)), relevan dan sesuai digunakan dalam konteks penelitian ini, yaitu untuk mahasiswa S1 Manajemen yang telah menyelesaikan program magang.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data**

| Statistik | Nilai |
|---|---|
| N | 131 |
| Parameter Normal (a, b) | |
| – Mean | 0.0000000 |
| – Std. Deviation | 3.60737029 |
| Perbedaan Paling Ekstrem | |
| – Absolut | 0.104 |
| – Positif | 0.075 |
| – Negatif | -0.104 |
| Statistik Uji (Kolmogorov-Smirnov) | 0.104 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.001 (c) |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS (2025)

Uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual tidak mengikuti distribusi normal. Namun, penting untuk diingat bahwa uji Kolmogorov-Smirnov sangat peka terhadap jumlah sampel yang besar. Dengan sampel sebanyak 131 responden dalam penelitian ini, hasil uji normalitas sebaiknya perlu diinterpretasikan dengan hati-hati.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Data**

| Model | Variabel | Tolerance | VIF |
|---|---|---|---|
| 1 | Transfer Pembelajaran | 0.452 | 2.214 |
| | Self-Efficacy | 0.452 | 2.214 |

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Transfer Pembelajaran dan Self-Efficacy masing-masing sebesar 0,452, sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 2,214. Karena nilai VIF masih di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, variabel Transfer Pembelajaran dan Self-Efficacy tidak saling berkorelasi secara berlebihan sehingga tidak mengganggu keakuratan hasil analisis regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Data**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | |
| (Constant) | 1.336 | 0.811 | — | 1.647 |
| TRANSFER PEMBELAJARAN | 0.070 | 0.037 | 0.233 | 1.889 |
| SELF-EFFICACY | -0.021 | 0.039 | -0.065 | -0.530 |

Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi untuk variabel Transfer Pembelajaran adalah 0,061, sedangkan untuk variabel Self-Efficacy sebesar 0,597. Karena kedua nilai ini lebih besar dari ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, model ini sudah memenuhi asumsi klasik terkait homoskedastisitas, sehingga hasil regresi dianggap stabil dan dapat diinterpretasikan secara valid secara statistik.

**Hasil Uji t**

**Tabel 6 Hasil Uji t**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | |
| (Constant) | 2.949 | 1.536 | — | 1.920 |
| TRANSFER PEMBELAJARAN | 0.096 | 0.076 | 0.098 | 1.272 |
| SELF-EFFICACY | 0.725 | 0.076 | 0.736 | 9.554 |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS (2025)

**Pengaruh Transfer Pembelajaran Terhadap Kesiapan Kerja**

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel Transfer Pembelajaran menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,098 dengan nilai signifikansi mencapai 0,206. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Transfer Pembelajaran tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia kerja, dalam hal ini pada kegiatan magang tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

Temuan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kualitas pengalaman magang yang kurang maksimal karena durasinya hanya satu bulan. Apabila pengalaman magang tidak memberikan kesempatan yang memadai bagi mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan di kelas, maka proses transfer pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Kedua, minimnya dukungan dari lingkungan kerja. Menurut Matlin (dalam Mansyur, 2018), Kondisi belajar yang baik menggambarkan bagaimana siswa memahami permasalahan yang dipelajari sehingga keberhasilan transfer pembelajaran lebih mungkin terjadi. Jika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan atau

kesempatan bagi mahasiswa untuk beradaptasi dan menerapkan pengetahuan mereka, maka transfer pembelajaran juga akan terhambat. Ketiga, kemampuan mahasiswa dalam merefleksikan pengalaman belajar, sebagaimana menurut Ormrod (2009) menyatakan bahwa siswa sering kali gagal menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di sekolah pada situasi yang sebenarnya memungkinkan penerapannya. Jika mahasiswa kurang mampu melakukan refleksi dan menginternalisasi pengalaman belajar selama magang, maka transfer pembelajaran tidak akan mencapai hasil yang optimal.

**Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja**

Variabel Self-Efficacy menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.736 dengan nilai signifikansi 0.000 1. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Self-Efficacy memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja. Ini mengindikasikan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan diri mereka secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis H2 dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori Social Cognitive Theory dari Bandura, bahwa self-efficacy adalah faktor penting yang menentukan perilaku dan kinerja individu. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa efikasi diri memainkan peran mediasi, yang secara signifikan mempengaruhi hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja (Pitaloka et al., 2022). Didukung penelitian yang dilakukan oleh Beno et al., (2025), menunjukkan bahwa self-efficacy berperan sebagai jembatan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja.

**Pengaruh Transfer Pembelajaran dan Self-Efficacy Secara Simultan Terhadap Kesiapan Kerja**

**Tabel 7 Hasil Uji F**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| **Regression** | **3,244.523** | **2** | **1,622.262** | **122.746** | **0.000** |
| **Residual** | **1,691.706** | **128** | **13.216** | | |
| **Total** | **4,936.229** | **130** | | | |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil uji F memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Transfer Pembelajaran dan Self-Efficacy secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Artinya, perpaduan antara kemampuan dalam mentransfer pembelajaran dan keyakinan diri secara simultan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0.811 | 0.657 | 0.652 | 3.635 |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS (2025)

Nilai R Square (Koefisien Determinasi) menunjukkan angka sebesar 0.657. Hal ini mengindikasikan bahwa 65.7% variasi dalam kesiapan Kerja dapat dijelaskan oleh Transfer Pembelajaran dan Self-Efficacy, sementara sisanya 34.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Dengan demikian, Transfer Pembelajaran dan *Self-Efficacy* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, namun terdapat faktor lain yang juga perlu diperhatikan, seperti motivasi kerja, dukungan sosial, dan pengalaman kerja sebelumnya.

# PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa setelah menjalani magang. Sementara itu, transfer pembelajaran secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, secara simultan variabel self-efficacy dan transfer pembelajaran secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Temuan ini sejalan dengan Social Cognitive Theory oleh Bandura, yang menyatakan bahwa self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri yang sangat menentukan perilaku serta performa saat menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Dengan tingkat self-efficacy yang tinggi, mahasiswa cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih kuat, ketekunan, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peran self-efficacy sebagai faktor utama dalam kesiapan kerja mahasiswa sangat penting untuk diperhatikan.

Sementara itu, transfer pembelajaran terhadap kesiapan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan yang dapat disebabkan oleh durasi kegiatan magang yang singkat hanya selama satu bulan sehingga mahasiswa kurang memiliki kesempatan yang optimal untuk menerapkan dan merefleksikan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh selama pembelajaran di kampus. Selain itu, kurangnya dukungan dan kesempatan di lingkungan magang juga dapat menghambat proses transfer pembelajaran tersebut. Hal ini sesuai dengan pandangan Matlin dan Ormrod yang menyatakan bahwa kondisi belajar yang mendukung serta kemampuan refleksi individu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan transfer belajar.

Selain itu, lulusan dari Program Studi Manajemen (S1) diharapkan memiliki kompetensi dan kemampuan yang selaras dengan tuntutan pasar kerja, sehingga dapat mudah diterima kerja dan memberikan kontribusi bagi kemajuan negara (Pramesti et al., 2024). Adnyana (2025) menekankan bahwa pendidikan harus mampu mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti keterampilan teknis dan soft skills (keterampilan interpersonal, dan komunikasi) serta pendidikan harus mampu mendorong siswa untuk mengembangkan keterampilan belajar yang efektif, seperti kemampuan mencari informasi, menganalisis data, dan menerapkan pengetahuan dalam situasi nyata.

Kedua, Program Studi Manajemen (S1) perlu mengembangkan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan self-efficacy mahasiswa. Ini dapat dilakukan melalui kegiatan mentoring, pelatihan keterampilan, dan pemberian umpan balik yang positif. Dosen juga perlu memberikan tugas-tugas yang menantang namun tetap dapat diselesaikan oleh mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat merasakan pengalaman keberhasilan yang dapat meningkatkan self-efficacy mereka.

Ketiga, Program Studi Manajemen (S1) perlu untuk memperhatikan berbagai aspek lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, seperti motivasi kerja, dukungan sosial, serta pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan konseling karir, pemberian informasi terkait peluang kerja, dan memfasilitasi kegiatan antara mahasiswa dengan alumni.

Penelitian ini menegaskan pentingnya self-efficacy dalam kesiapan kerja mahasiswa dan menunjukkan perlunya peningkatan mekanisme transfer pembelajaran. Namun, penelitian memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain cross-sectional membatasi kemampuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat; penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal. Kedua, hanya melibatkan mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Cenderawasih, sehingga hasil belum bisa digeneralisasi luas; penelitian berikutnya perlu melibatkan disiplin dan universitas lain. Ketiga, fokus hanya pada dua variabel independen, yakni transfer pembelajaran dan self-efficacy; variabel lain seperti motivasi, dukungan sosial, dan pengalaman kerja bisa ditambahkan. Keempat, data dikumpulkan menggunakan kuesioner saja; metode lain seperti wawancara atau observasi bisa digunakan untuk pendalaman data di masa depan.

# PENUTUP

Dari hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa self-efficacy berperan signifikan dan memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa setelah menjalani magang. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan sangat memengaruhi sejauh mana mereka siap memasuki dunia kerja. Sebaliknya, transfer pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman magang tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh waktu magang yang tergolong singkat, yaitu hanya 1 (satu) bulan serta kurang optimalnya dukungan dan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dalam lingkungan kerja magang. Namun secara simultan, transfer pembelajaran dan self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan self-efficacy sebagai faktor yang paling dominan

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dengan menegaskan pentingnya peran self-efficacy menurut kerangka Social Cognitive Theory Bandura sebagai faktor utama dalam kesiapan kerja, serta memperkaya kajian mengenai pengaruh pengalaman magang terhadap pengembangan kompetensi kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan efikasi diri mahasiswa melalui berbagai upaya pembinaan, serta perlunya perbaikan kualitas dan durasi program magang agar transfer pembelajaran dapat optimal dan berkontribusi signifikan dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Adapun kendala durasi magang yang singkat dan kurangnya kesempatan refleksi yang mendalam selama magang menjadi bahan refleksi/evaluasi penting bagi program studi dan perusahaan mitra. Oleh karena itu, disarankan agar fakultas dan pihak penyelenggara magang dapat memperpanjang masa magang serta menyediakan pendampingan lebih intensif guna mendukung transfer pembelajaran yang lebih efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan studi longitudinal dengan pendekatan kualitatif agar dapat menggali lebih dalam mekanisme transfer pembelajaran dan faktor-faktor pendukung penguatan self-efficacy, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses kesiapan kerja mahasiswa pasca magang.

# REFERENSI


Adnyana, P. E. S. (2025). *Pendidikan Abad ke-21: Tantangan, Strategi dan Inovasi Pendidikan Masa Depan*. PT. Star Digital Publishing.

Astuti, E. N., & Amri, M. (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

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, *41*(1), 63–105. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman.

Beno, A. B., Hasanudin, & Arman, J. (2025). The influence of internship experience and soft skills on work readiness mediated by self-efficacy. *International Journal of Asian Business and Management*, *4*(3), 547–566. https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324

Botha, M., & Bignotti, A. (2016). Internships enhancing entrepreneurial intent and self-efficacy: Investigating tertiary-level entrepreneurship education programmes. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, *8*(1), 45–53. https://doi.org/10.4102/sajesbm.v8i1.45

BPS. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024 (Berita Resmi Statistik No. 83/11/Th. XXVII)*. https://www.bps.go.id/pressrelease/2024/11/05/2373/keadaan-ketenagakerjaan-indonesia-agustus-2024.html

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

Crow, L., & Crow, A. (1998). *Psikologi Belajar*. Bina Ilmu.

Dena, C., Nurhasanah, S., & Arifiani, R. S. (2024). The effect of internship experience on job readiness with

self-efficacy as moderation. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (Jamanika)*, *4*(3), 240–253. https://doi.org/10.22219/jamanika.v4i3.36129

Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). Rantai Penguatan Kesiapan Kerja. *Dinamika Pendidikan*, *14*(2), 193–204. https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.20940

Febrian, I. R. (2024). *Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di UIN Raden Fatah Palembang* [Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang]. https://repository.radenfatah.ac.id/39491/

Ghufron, M. N., & Rini, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

Goldstein, B. L., Ick, M., Ratang, W., & Hutajulu, H. (2016). Using the Action Research Process to Design Entrepreneurship Education at Cenderawasih University. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 228, pp. 503–509). https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816309971

Herlina, M. G., Alicia, M. H., & Cicilia, H. (2022). The influence of internship and self-efficacy on work readiness among higher education students in Jakarta. In *Proceedings of the 3rd South American International Industrial Engineering and Operations Management Conference* (pp. 1645–1651). https://ieomsociety.org/proceedings/2022paraguay/326.pdf

Hoyt, B., & Jones, E. M. (2023). The New Internship Model: Examining Skill Transfer, Project-Based Learning, and Remote Internships Post-COVID-19. *AURCO Journal: Association for University Regional Campuses of Ohio*, *29*, 11–55. https://aurco.org/journals/AURCO_Journal_2023/Hoyt_New_Internship_AURCO_2023.pdf

Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student□s work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, *9*(4), 538–549. https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086

Kristiana, J., Achmad, S., Jonathan, G., & Meitia. (2025). Bridging soft skills and work readiness: The strategic role of self-efficacy and organizational experience in final-year students. JSM : Jurnal Sains Manajemen, *14*(1),1-15. https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/article/view/22235

Mansyur, Z. (2018). Hakikat transfer of learning dan aspek-aspek yang mempengaruhinya. *Jurnal Ilmiah Iqra□*, *12*(2), 146–159. http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JII/article/view/1023746

Nauseny, J. (2024). *Gambaran Kesiapan Kerja Mahasiswa Papua* [Universitas Negeri Jakarta]. http://repository.unj.ac.id/id/eprint/44895

Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Erlangga.

Pitaloka, N., Sumiati, A., & Respati, D. K. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Kompetensi Vokasi terhadap Kesiapan Kerja melalui Mediasi Efikasi Diri. *Jurnal Ekonomi Online Econosains Dan Pendidikan*, *20*(2), 1–11. https://doi.org/10.21009/econosains.0202.02

Pramesti, K. D., Nur, I. M., & Rizki, A. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, *3*(4), 236–243. https://journal.nabest.id/index.php/annajah

Putri, D. A., Reniati, & 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://ijebe.feb.unila.ac.id/index.php/ijebe/article/view/287/140

Riyanti, F., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, *7*(3), 1083–1099. https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.32079

Santrock, J. W. (2008). *Psikologi pendidikan: Edisi kedua*. Kencana Prenada Media Group.

Simosi, M. (2021). The moderating role of self-efficacy in the organizational culture–training transfer relationship. *International Journal of Training and Development*, *15*(2), 111–122.

Stevani, & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi*, *1*(1), 53–61.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suseno, M. N. (2009). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*. https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol1.iss1.art6

Tushar, H., & Nanta, S. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, *9*(11), 1–14. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023

Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, *3*(2), 130–154. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001

Wiharja, M. S. 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