

PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL*, DAN *SELF - EFFICACY* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA SEMARANG

Aprilla Cahya Mali

12221730

Program Studi Manajemen Universitas BPD

aprillamali45@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. Populasi penelitian adalah Mahasiswa Akhir Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang yang sudah mengikuti magang atau pelatihan dan sedang menyusun tugas akhir. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden. Data di kumpulkan dengan penyebaran kuesioner via *Google Form* skala likert lima poin dan di analisis menggunakan IBM SPSS Versi 26 dengan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit model*, uji analisis linear regresi berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan *Hard Skill*, semakin tinggi kemampuan *soft skill*, dan semakin kuat *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi teknis, kemampuan nonteknis, serta keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya menjadi faktor yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Kata kunci: *Hard Skill*, *Soft Skill*, *Self Efficacy*, *Kesiapan Kerja*, *Mahasiswa Tingkat Akhir*.

Abstract

This study aims to analyze the influence of hard skills, soft skills, and self-efficacy on job readiness among senior students at private universities in Semarang. The study population consists of senior students at private universities in Semarang who have completed an internship or training program and are currently working on their final projects. The sampling technique used a purposive sampling approach with a sample size of 130 respondents. Data were collected by distributing a questionnaire via Google Forms using a five-point Likert scale and analyzed using IBM SPSS Version 26, including data instrument testing, classical assumption testing, model goodness-of-fit testing, and multiple linear regression analysis.

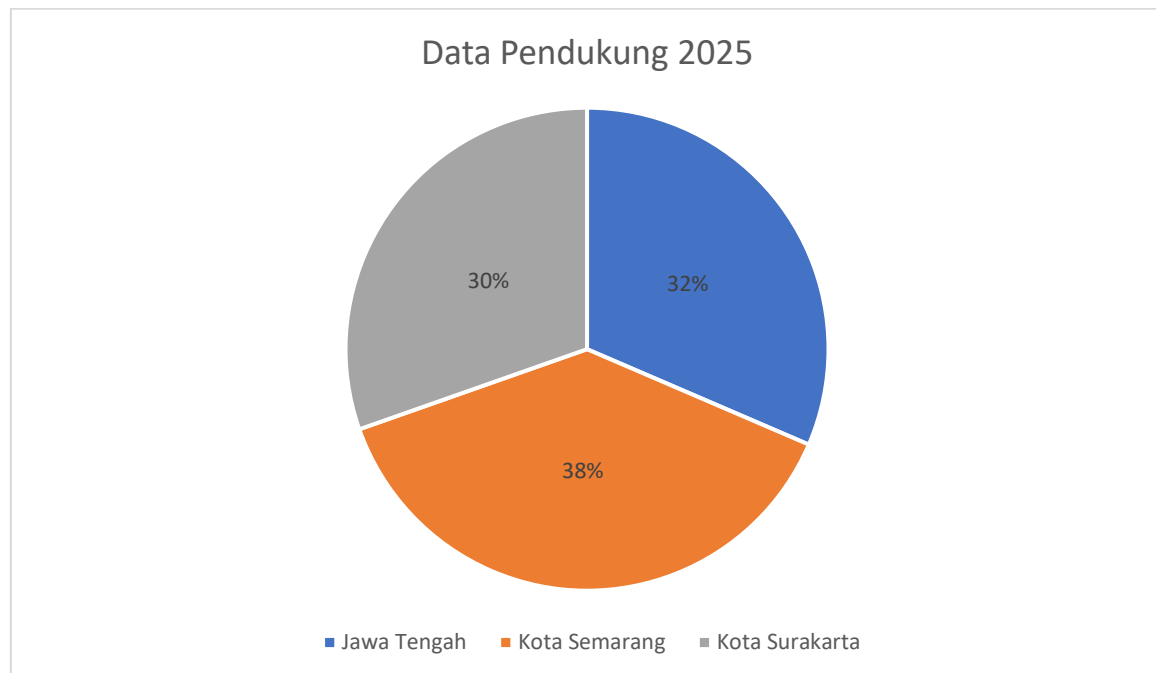
The results of this study indicate that hard skills, soft skills, and self-efficacy have a positive and significant effect on work readiness. These results indicate that the better students' mastery

of hard skills, the higher their soft skills, and the stronger their self-efficacy, the higher their level of readiness to enter the workforce. Thus, improvements in technical competencies, non-technical abilities, and students' confidence in their own abilities are factors that support the work readiness of senior students.

Keyword: Hard Skills, Soft Skills, Self-Efficacy, Work Readiness, Senior Undergraduates.

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi memegang peranan krusial dalam menghasilkan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan dunia kerja. Mahasiswa tidak hanya membutuhkan pengetahuan akademis, tetapi juga kemahiran teknis, keterampilan interpersonal, dan kesadaran diri. Bagi mahasiswa tingkat akhir, hal ini menjadi semakin penting karena mereka sedang berada dalam fase transisi dari lingkungan pendidikan menuju dunia profesional. Pada fase ini, mahasiswa diharapkan tidak hanya memiliki prestasi akademis, tetapi juga kompetensi yang selaras dengan tuntutan dunia kerja serta kemampuan untuk menjalani proses seleksi dan pelatihan. (Succi, C., & Canovi, 2020)



Sumber : BPS Jawa Tengah 2025

Keadaan ketenagakerjaan di Jawa Tengah menunjukkan bahwa persaingan memasuki dunia kerja masih menjadi persoalan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Tengah sebesar 4,66 persen pada Agustus 2025 dan 0,12 persen pada Agustus 2024. Pada periode yang sama, jumlah pekerja mencapai 22,34 juta jiwa, sedangkan jumlah pekerja sekira 21,30 juta jiwa. Meski sudah mengalami perbaikan, namun angka tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagai angkatan kerja masih menghadapi tantangan dalam menangani persoalan-persoalan terkait pekerjaan. (Statistik & Tengah, 2025).

Persoalan tersebut juga terlihat di Kota Semarang. BPS Kota Semarang mencatat bahwa TPT Kota Semarang pada Agustus 2025 sebesar 5,65 persen (Statistik & Semarang, 2026), turun 0,17 persen poin dibandingkan Agustus 2024. Namun, angka tersebut masih lebih tinggi dibandingkan TPT Jawa Tengah sebesar 4,66 persen. Sebagai pembanding, TPT Kota Surakarta

pada Agustus 2025 tercatat sebesar 4,50 persen. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kondisi pasar kerja antardaerah tidak sepenuhnya sama. Oleh karena itu, kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan, khususnya pada mahasiswa yang berada pada tahap akhir pendidikan.

Kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal, tetapi juga oleh kompetensi yang dimiliki. Salah satu kompetensi tersebut adalah *Hard Skill*, yaitu pengetahuan dan kemampuan teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Mahasiswa tingkat akhir diharapkan mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam situasi pekerjaan nyata. Ketidaksesuaian antara kemampuan teknis mahasiswa dan kebutuhan dunia kerja dapat menjadi hambatan dalam proses memasuki dunia kerja.

Selain *Hard Skill*, *soft skill* juga menjadi bagian penting dalam kesiapan kerja (Succi, C., & Canovi, 2020). Dunia kerja membutuhkan individu yang mampu berkomunikasi, bekerja sama, menyelesaikan masalah, beradaptasi, mengelola waktu, dan menunjukkan sikap profesional. Dengan demikian, kemampuan teknis perlu didukung oleh kemampuan interpersonal agar mahasiswa mampu menghadapi lingkungan kerja yang dinamis. menunjukkan bahwa *soft skill* semakin dipandang penting dalam meningkatkan *employability* lulusan karena kebutuhan dunia kerja tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis.

Faktor psikologis yang turut berperan adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai situasi. Mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik dan teknis belum tentu memiliki kesiapan kerja yang tinggi apabila kurang yakin terhadap kemampuan dirinya. *Self-efficacy* dapat memengaruhi cara individu menghadapi tantangan, menetapkan tujuan, mempertahankan usaha, dan mengatasi hambatan. Oleh karena itu, keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu aspek yang relevan dalam menjelaskan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* dengan kesiapan kerja. (Butar-butur & Wijaya, 2025) menguji *Hard Skill* dan *soft skill* terhadap *job readiness* dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* pada mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan *Hard Skill* dan *soft skill* dengan *self-efficacy* serta pengaruh *self-efficacy* terhadap *job readiness*. Penelitian (Ratuella *et al.*, 2022) juga menguji pengaruh *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Selanjutnya, (Nurbaiti & Putri, 2024) menguji *Hard Skill*, *soft skill*, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung.

Meskipun penelitian mengenai kesiapan kerja telah dilakukan, penelitian dengan fokus pada mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Semarang masih relevan untuk dikembangkan. Perbedaan karakteristik mahasiswa, institusi pendidikan, wilayah, dan kondisi pasar kerja dapat menghasilkan temuan empiris yang berbeda. Pemilihan mahasiswa tingkat akhir didasarkan pada pertimbangan bahwa kelompok tersebut berada lebih dekat dengan tahap transisi menuju dunia kerja sehingga kebutuhan terhadap kompetensi teknis, kompetensi nonteknis, dan keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi semakin penting (Statistik & Semarang, 2026), (Ratuela *et al.*, 2022).

1.3 Masalah Penelitian (Rumusan Masalah)

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini di susun sebagai pertanyaan penelitian yang akan dianalisis dan dijawab melalui proses penelitian. Rumusan masalah ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh

Hard Skill, Soft Skill, dan Self- Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang.

1. Apakah *Hard Skill* berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang?
2. Apakah *Soft Skill* berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang?
3. Apakah *Self- Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang?
4. Apakah *Hard Skill, Soft Skill, Self-Efficacy* berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Self- Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill, dan Self-Efficacy* berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang.

2. Kajian Pustaka

a. Kesiapan Kerja

Berdasarkan (Caballero *et al.*, 2011) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sebuah acuan dimana sejauh mana lulusan yang dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka memiliki kesiapan untuk sukses dalam lingkungan kerja yang dipandang sebagai indikasi potensial dalam hal kinerja pekerjaan, kesuksesan, dan potensi untuk promosi dan karir kemajuan. Dalam Perspektif, (Muspawi, M., & Lestari, A., 2020) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Pandangan yang lebih komprehensif dikemukakan oleh (Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B., 2024) yang menjelaskan bahwa *work readiness* merupakan konstruk multidimensional yang terdiri atas keterampilan kognitif dan nonkognitif. Kesiapan kerja mencakup berbagai keterampilan dan karakteristik yang berkembang melalui interaksi antara tuntutan organisasi, proses pengembangan individu, dan hasil yang diharapkan dari pendidikan. Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan sosial, kemampuan berpikir, karakteristik personal, sikap, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan lingkungan kerja. Dikemukakan oleh (Fitriyanto, 2006: 9), menjelaskan kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dari penelitian (Sugihartono, 2012) Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga

individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Berdasarkan berbagai definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja sebagai kondisi multidimensional yang menunjukkan sejauh mana individu memiliki kematangan fisik dan mental, pengalaman belajar, keterampilan kognitif dan nonkognitif, serta sikap dan karakteristik personal yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kesiapan kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup keterampilan sosial, kemampuan berpikir, sikap kerja, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan menghadapi tuntutan lingkungan kerja. Dengan demikian, individu yang memiliki kesiapan kerja adalah individu yang mampu mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan karakteristik personal untuk menjalankan pekerjaan secara efektif serta memiliki potensi untuk mencapai kinerja dan perkembangan karier yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut (Agustin, D., Yoenanto, N. H., & Andriani, F., 2025) Faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dapat dikelompokkan menjadi faktor individual. Faktor individual meliputi *self-efficacy*, *soft skills*, *Hard Skills*, *career adaptability*, *communication skills*, dan *digital literacy*. Faktor pengalaman praktis mencakup pengalaman magang, praktik kerja lapangan.

Indikator Kesiapan Kerja

Menurut (Caballero *et al.*, 2011), kesiapan kerja dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu *personal characteristics*, *organizational acumen*, *work competence*, dan *social intelligence*. *Personal characteristics* berkaitan dengan karakteristik dan sikap pribadi yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan. *Organizational acumen* berkaitan dengan kemampuan memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan serta tuntutan organisasi. *Work competence* menunjukkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Sementara itu, *social intelligence* berkaitan dengan kemampuan individu dalam berkomunikasi, membangun hubungan interpersonal, dan bekerja sama dengan orang lain. Keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensional yang tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga karakteristik personal dan kemampuan sosial yang diperlukan untuk berhasil di lingkungan kerja.

b. Hard Skill

Hard Skills merupakan keterampilan yang bersifat teknis dan spesifik terhadap pekerjaan, seperti penguasaan produk dan pemasaran, teknik, serta kemampuan menggunakan komputer. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *Hard Skill* memiliki kontribusi penting terhadap produktivitas perusahaan, terutama keterampilan yang berkaitan dengan teknologi dan pekerjaan teknis (Lyu & Liu, 2021). Selanjutnya, (Butar-butur & Wijaya, 2025) menempatkan *Hard Skill* sebagai kompetensi teknis yang diperlukan mahasiswa untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. *Hard Skill* berkaitan dengan kemampuan teknis yang dapat dipelajari dan dikembangkan sehingga mahasiswa mampu melaksanakan tugas sesuai kebutuhan dunia kerja. Penelitian tersebut secara khusus menguji *Hard Skill* sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Menurut (Fajar & Hidajat, 2012) *Hard Skill* merupakan kemampuan yang spesifik dan dapat dipelajari melalui pendidikan formal, yaitu tentang keterampilan seseorang dan kemampuan untuk melakukan jenis tugas tertentu.

Menurut Penelitian (Hadiyanto, *et.al*, 2021) dalam buku Menuju Perguruan Tinggi Indonesia Berkualitas : Sumbangsih Pemikiran Detasir menjelaskan bahwa *Hard Skill* adalah kemampuan teknis dan pengetahuan spesifik yang dikuasai mahasiswa sesuai bidang keilmuannya dan dapat diterapkan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif serta dapat diukur berdasarkan tingkat penguasaan kompetensi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Hard Skill*

Faktor yang mempengaruhi *Hard Skill* (Akhmad Jafar, SE. & Wahyuni, 2016) meliputi: a. Kemampuan teknis Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Ilmu pengetahuan Usaha yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki, meningkatkan Ilmu pengetahuan diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal c. Ilmu teknologi Ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.

Indikator *Hard Skill*

Menurut (Akhmad Jafar, SE. & Wahyuni, 2016) indikator *Hard Skill* meliputi: a). Kemampuan menghitung. b).Kemampuan teknis c). Kemampuan mendesain. d). Wawasan dan pengetahuan e).Kemampuan membuat modal dan f). Kritis.

c. *Soft Skill*

Penelitian dari (Feraco *et al.*, 2023) menjelaskan *soft skills* sebagai kualitas personal yang dapat dikembangkan dan berfungsi untuk mengatur emosi, perilaku, serta kognisi sehingga individu mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa *soft skill* mempunyai aspek personal dan psikologis, bukan hanya kemampuan sosial. Selanjutnya, menurut (Lamri & Lubart, 2023) *Soft Skill* adalah kemampuan nonteknis yang relatif sulit diukur dan mencakup kemampuan personal, interpersonal, serta intrapersonal yang diperlukan dalam lingkungan kerja. (Bedoya-guerrero *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan nonteknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan personal yang membantu individu berinteraksi secara efektif, menghadapi berbagai tuntutan lingkungan kerja, serta mendukung *employability*. Dalam buku *Soft Skills for the 21st Century*, (Kub *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa *Soft skill* dipahami sebagai berbagai atribut personal, interpersonal, dan kognitif yang memungkinkan seseorang berinteraksi secara efektif serta menghadapi berbagai situasi. *Soft skill* dapat ditransfer dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, mendukung perkembangan pribadi dan kinerja profesional, serta berkembang melalui pengalaman, refleksi, dan proses pembelajaran berkelanjutan. Menurut (Le *et al.*, 2024), *soft skill* merupakan keterampilan intra-personal dan inter-personal yang berperan penting dalam pengembangan diri, partisipasi sosial, dan keberhasilan individu di tempat kerja. *Soft skill* mencakup berbagai kemampuan seperti komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, kepercayaan diri, proaktif, dan pengelolaan informasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Soft Skill*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *soft skill* menurut (Education, 2020, dalam (Sharma,2009) adalah sebagai berikut:

- a. Pengelolaan informasi, kemampuan dalam mengelola informasi dari berbagai sumber.
- b. Etika, moral dan profesionalisme, kemampuan untuk memahami perubahan aspek budaya secara profesional, kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan etika.

c. Kerja dalam team, kemampuan dalam membangun hubungan dan berinteraksi dengan orang lain secara objektif.

Indikator *Soft Skill*

Indikator *soft skill* dalam penelitian ini meliputi *communication skill*, *teamwork*, *problem solving*, *adaptability*, dan *time management*. *Communication skill* merupakan kemampuan menyampaikan informasi, ide, dan pendapat secara jelas serta mampu mendengarkan orang lain. *Teamwork* merupakan kemampuan bekerja sama, berbagi tanggung jawab, dan menghargai pendapat anggota kelompok. *Problem solving* adalah kemampuan mengidentifikasi masalah, menganalisis penyebab, dan menentukan solusi yang tepat. *Adaptability* merupakan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi dan lingkungan, sedangkan *time management* merupakan kemampuan mengatur waktu, menentukan prioritas, dan menyelesaikan tugas secara efektif sesuai batas waktu (Kimtania & Aprilita, 2024).

d. *Self-Efficacy*

Menurut (Waddington, 2023), menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah konstruk yang berfokus pada evaluasi individu terhadap kapasitas dirinya untuk melakukan sesuatu secara berhasil dalam situasi tertentu. Waddington juga menekankan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemampuan atau ketidakmampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu, bukan semata-mata kemampuan aktual atau kinerja yang telah dicapai. Penelitian (Tasya et al., 2022) *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tuntutan tertentu, yang dapat memengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Dalam artikel *Self-Efficacy and Human Motivation* pada *Advances in Motivation Science*, (Dale H. Schunk and Maria K. DiBenedetto, 2021) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mengacu pada persepsi atau keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan suatu tindakan pada tingkat tertentu. Dalam buku *Current Status of Research on Academic Self-efficacy in Education*, (Myint Swe Khine & Tine Nielsen, 2022), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk belajar atau melaksanakan aktivitas tertentu pada tingkat yang telah ditetapkan. *Self-efficacy* bersifat spesifik terhadap domain, konteks, atau tugas yang dihadapi individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Faktor-faktor yang memengaruhi *self-efficacy* meliputi pengalaman terdahulu (*mastery experience*), yaitu pengalaman keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya, sedangkan kegagalan dapat menurunkan keyakinan tersebut; pengamatan (*vicarious experience*), yaitu proses ketika individu mengamati keberhasilan atau kegagalan orang lain dalam melakukan tugas yang serupa sehingga dapat memengaruhi penilaian terhadap kemampuan dirinya; persuasi sosial (*social persuasion*), yaitu dukungan, dorongan, dan umpan balik dari orang lain yang dapat meningkatkan keyakinan individu dalam menghadapi suatu tugas; serta keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*), yaitu kondisi fisik dan emosional individu yang dapat memengaruhi cara seseorang menilai kemampuan dirinya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas (Nomor & Wijaya, 2024).

Indikator *Self-Efficacy*

Indikator *self-efficacy* meliputi *level* atau *magnitude*, yaitu tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan oleh individu, sehingga individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan untuk menghadapi tugas yang lebih sulit; *strength*, yaitu seberapa kuat

keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya yang tercermin dari keyakinan terhadap kemampuan diri, ketekunan dalam menghadapi hambatan, kemampuan mempertahankan usaha, serta tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan; dan *generality*, yaitu sejauh mana keyakinan terhadap kemampuan diri dapat diterapkan pada berbagai tugas, bidang, dan situasi, yang tercermin dari keyakinan untuk menggunakan kemampuan pada berbagai tugas, menghadapi situasi yang berbeda, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berbeda, serta memanfaatkan pengalaman sebelumnya dalam menghadapi tugas baru (Jonatan *et al.*, 2025).

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini	Relevan Dengan Penelitian Saat Ini
(Ratuela <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh <i>Hard Skill, Soft Skill</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado	1. <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen 2. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester Jurusan Manajemen 3. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen 4. <i>Hard Skill, soft skill</i> dan	Persamaan paling kuat adalah struktur model penelitian. Kedua penelitian sama-sama menguji <i>Hard Skill, soft skill</i> , dan <i>self-efficacy</i> atau efikasi diri sebagai variabel independen terhadap kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dan mahasiswa tingkat akhir sebagai objek penelitian.	Perbedaan cakupan objek dan karakteristik wilayah penelitian tersebut menjadi salah satu pembeda penelitian ini dari penelitian terdahulu.	Relevansi substantif yang sangat erat dengan penelitian ini karena menguji konstruk konseptual yang sama, yaitu pengaruh <i>Hard Skill, soft skill</i> , dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian mereka mengonfirmasi bahwa secara parsial dan simultan, ketiga elemen tersebut menjadi determinan penting dalam membentuk kematangan mahasiswa sebelum

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini	Relevan Dengan Penelitian Saat Ini
		efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan Manajemen			memasuki dunia kerja.
(Novita, Violinda, & Darmaputra 2023)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)	<i>Hard Skill</i> , <i>soft skill</i> , dan <i>self-efficacy</i> masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.	Persamaan utama jurnal tersebut dengan penelitian sekarang adalah seluruh variabel penelitian yang digunakan sama, yaitu <i>Hard Skill</i> , <i>soft skill</i> , <i>self-efficacy</i> , dan kesiapan kerja. Kedua penelitian juga sama-sama menggunakan mahasiswa tingkat akhir sebagai objek penelitian dan menguji pengaruh langsung <i>Hard Skill</i> , <i>soft skill</i> , serta <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja.	Terletak pada cakupan objek penelitian. Jurnal tersebut hanya berfokus pada mahasiswa tingkat akhir Universitas PGRI Semarang, sedangkan penelitian sekarang mencakup mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi Swasta se-Kota Semarang.	Sangat relevan karena variabel dan subjek penelitian hampir sama serta berada di Kota Semarang. Penelitian saat ini memperluas objek menjadi mahasiswa tingkat akhir PTS se-Kota Semarang.

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini	Relevan Dengan Penelitian Saat Ini
(Butar-butur & Wijaya, 2025)	<i>The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Work Readiness Through Self-Efficacy as an Intervening Variable in Students</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kesiapan kerja, sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, <i>Hard Skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self-efficacy</i> , berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Pengujian mediasi menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> mampu memediasi pengaruh <i>Hard Skill</i> terhadap kesiapan kerja, tetapi tidak	Persamaan utama terletak pada empat variabel penelitian, yaitu <i>Hard Skill</i> , <i>soft skill</i> , <i>self-efficacy</i> , dan <i>work readiness</i> . Kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan menempatkan <i>work readiness</i> atau kesiapan kerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan paling penting terdapat pada kedudukan <i>self-efficacy</i> . Butar-butur dan Wijaya menempatkan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i> , sehingga penelitian mereka menguji apakah <i>Hard Skill</i> dan <i>soft skill</i> memengaruhi <i>work readiness</i> melalui <i>self-efficacy</i> . Penelitian ini	Karena menggunakan variabel yang sama. Perbedaannya terletak pada posisi <i>self-efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i> , sedangkan penelitian ini menjadikan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel independen serta berfokus pada mahasiswa tingkat akhir PTS di Kota Semarang.

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini	Relevan Dengan Penelitian Saat Ini
		memediasi pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja.			
(Putri, Ananda Zania, 2025)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. <i>Soft skill</i> juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara simultan, <i>self-efficacy</i> , <i>soft skill</i> , dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332 atau	Sama-sama pada variabel penelitian dan model hubungan yang diuji. Kedua penelitian sama-sama menguji pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>soft skill</i> , dan <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kesiapan kerja	Perbedaan lokasi, karakteristik responden, cakupan perguruan tinggi, dan teknik pengambilan sampel tersebut menjadi pembeda sekaligus dasar pengujian kembali hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.	ketiga variabel independen dan variabel dependen yang digunakan sama dengan penelitian sekarang. Sebaliknya, temuan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan menunjukkan adanya hasil empiris yang masih perlu diuji pada karakteristik mahasiswa dan wilayah yang berbeda.

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini	Relevan Dengan Penelitian Saat Ini
		33,2% menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> , <i>soft skill</i> , dan <i>Hard Skill</i> secara bersama-sama mampu menjelaskan 33,2% variasi kesiapan kerja, sedangkan 66,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.			
(Susanti, Luz Maria Brida & Putri, Panduwinata, 2024)	Peran <i>self-efficacy</i> dalam memediasi kompetensi diri terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran	Menunjukkan bahwa kompetensi diri berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dan juga berpengaruh terhadap <i>self-efficacy</i> . Selanjutnya, <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi	Sama-sama meneliti <i>self-efficacy</i> dan kesiapan kerja pada mahasiswa dengan pendekatan kuantitatif.	Penelitian terdahulu menggunakan kompetensi diri sebagai variabel independen dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian sekarang menggunakan <i>Hard Skill</i> , <i>soft skill</i> , dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel independen. Objek	Menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, sehingga mendukung pengujian <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja dalam penelitian sekarang.

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini	Relevan Dengan Penelitian Saat Ini
		dunia kerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> mampu memediasi pengaruh kompetensi diri terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.		penelitian juga berbeda, yaitu mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran dengan mahasiswa tingkat akhir PTS se-Kota Semarang.	

Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan *Human Capital Theory*, konsep *Employability*, dan *Social Cognitive Theory* sebagai landasan teoritis. Berdasarkan *Human Capital Theory*, (Becker, 1964) menjelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu merupakan bentuk modal yang dapat meningkatkan produktivitas, sehingga *Hard Skill* menjadi salah satu faktor yang mendukung kesiapan kerja. Selanjutnya, konsep *Employability* yang dikemukakan (Yorke, 2006) menekankan bahwa kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi yang tercermin dalam soft skill. Sementara itu, *Social Cognitive Theory* dari Bandura (Bandura, 1986, 1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi berbagai tuntutan. Dengan demikian, *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* secara teoritis merupakan faktor yang dapat mendukung terbentuknya kesiapan kerja, karena ketiganya memberikan bekal kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, serta keyakinan diri yang diperlukan individu untuk menghadapi dunia kerja.

Pengembangan Hipotesis

1. *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Hard Skill merupakan kemampuan teknis berupa penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan. Penguasaan *Hard Skill* membantu mahasiswa menyelesaikan tugas teknis dan memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif, sehingga dapat meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Hal tersebut didukung oleh (Sari & Manunggal, 2023) yang menemukan bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan (Putri & Nurbaiti, 2024) serta (Akbar *et al.*, 2021) juga menunjukkan bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, semakin baik penguasaan *Hard Skill* mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya.

H1: *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akhir.

2. *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Selain kemampuan teknis, mahasiswa juga membutuhkan *soft skill*, seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, pengelolaan diri, dan pemecahan masalah. Kemampuan tersebut penting karena dunia kerja menuntut individu yang mampu bekerja sama dan menyesuaikan diri terhadap perubahan.

Hubungan *soft skill* dengan kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui konsep *employability* (Yorke, 2006), yang menempatkan kemampuan individu dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan tidak hanya pada kompetensi teknis, tetapi juga pada keterampilan yang mendukung penerapannya dalam lingkungan kerja. Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik cenderung lebih mampu berkomunikasi, bekerja sama, dan beradaptasi sehingga lebih siap memasuki dunia kerja. Temuan (Parangin-angin, 2023) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil serupa ditemukan oleh (Syam *et al.*, 2025), yang membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka.

H2 : *Soft Skill* Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir

3. *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan ketiga penelitian, *self-efficacy* terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. (Baiti *et al.*, 2017) menemukan adanya hubungan positif antara *career self-efficacy* dan kesiapan kerja mahasiswa semester akhir. Penelitian (Maliki & Rini, 2024) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja serta merekomendasikan mentoring dengan alumni atau profesional sebagai salah satu upaya pengembangannya. Sementara itu, (Melda *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *locus of control*, dan pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Dengan demikian, pengembangan *self-efficacy* melalui mentoring, penguatan keterampilan, dan pengalaman praktik yang relevan dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

H3: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Akhir.

4. *Hard Skill*, *Soft Skill*, *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir

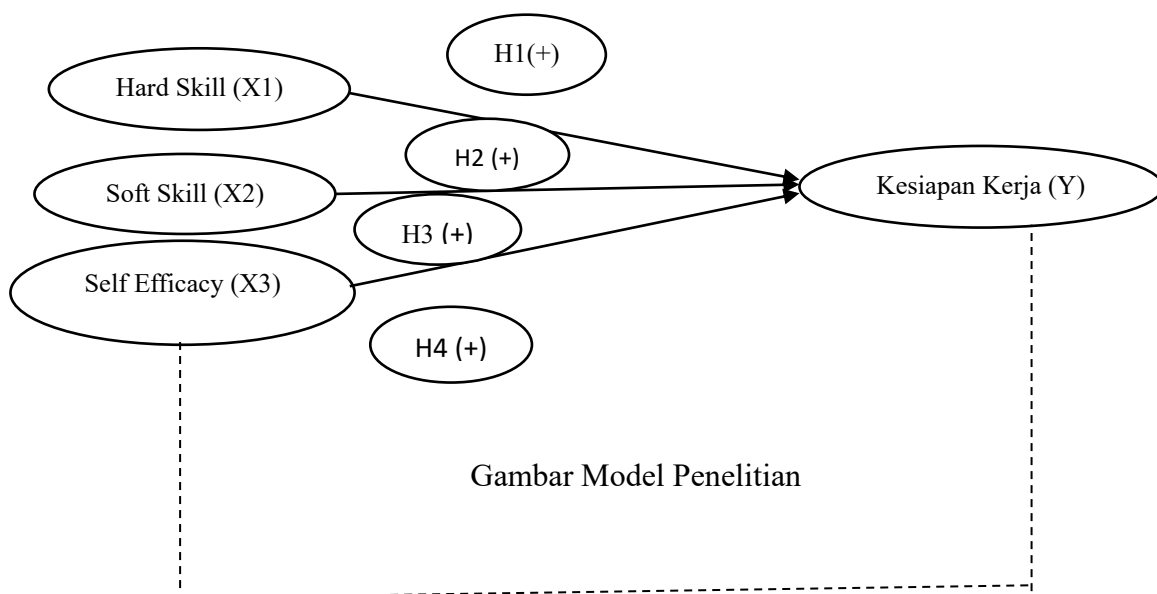
Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang terbentuk dari kombinasi berbagai kompetensi yang diperlukan untuk memasuki dan menjalankan pekerjaan. *Hard Skill* memberikan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai bidang pekerjaan, sedangkan *soft skill* mendukung kemampuan mahasiswa dalam berkomunikasi, bekerja sama, beradaptasi, memecahkan masalah, dan mengelola diri. Di sisi lain, *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas dan hambatan. (Caballero *et al.*, 2011) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensional yang mencakup berbagai kompetensi dan atribut individu yang diperlukan dalam transisi menuju dunia kerja. Sejalan dengan itu, (Succi, C., & Canovi, 2020b) menunjukkan bahwa *soft skill* menjadi bagian penting dari kompetensi lulusan yang dibutuhkan

oleh dunia kerja, sedangkan (Bandura, 1986) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi usaha, ketekunan, dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan.

Secara empiris, (Novita, *et.al*, 2023) menemukan bahwa *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Universitas PGRI Semarang. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa kemampuan teknis, kemampuan nonteknis, dan keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan aspek yang berkaitan dengan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* yang baik akan memiliki bekal yang lebih lengkap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, baik dari aspek kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, maupun kesiapan psikologis.

Kerangka Model Penelitian

Kerangka model penelitian menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy*, dengan variabel dependen, yaitu kesiapan kerja. Hubungan tersebut didasarkan pada *Human Capital Theory*, konsep *employability skills*, dan *Social Cognitive Theory* yang menjelaskan pentingnya kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, serta keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mendukung kesiapan individu memasuki dunia kerja (Becker, 1993) ; (Bandura, 1986) ; (Succi, C., & Canovi, 2020a). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan.



3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2019:80). Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui serta membuktikan secara empiris pengaruh *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada perguruan tinggi swasta di Kota Semarang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, hubungan antarvariabel dapat diukur secara sistematis sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana kemampuan teknis, kemampuan nonteknis, dan keyakinan diri mahasiswa berkontribusi terhadap pembentukan kesiapan kerja. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi dalam menyusun strategi pengembangan kompetensi mahasiswa agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Sugiyono, 2023)

Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian disebarkan kepada mahasiswa tingkat akhir yang berasal dari berbagai perguruan tinggi swasta di Kota Semarang dan memenuhi kriteria sebagai responden penelitian. Kuesioner dipilih karena mampu memperoleh data secara efisien dari jumlah responden yang relatif besar, sekaligus memberikan informasi mengenai persepsi responden terhadap variabel *Hard Skill*, *soft skill*, *self-efficacy*, dan kesiapan kerja (Sugiyono, 2023)

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh mahasiswa tingkat akhir pada perguruan tinggi swasta di Kota Semarang yang memenuhi kriteria sebagai responden. Namun, jumlah populasi tersebut tidak dapat diketahui secara pasti karena belum tersedia data resmi yang menunjukkan jumlah mahasiswa tingkat akhir yang telah memenuhi seluruh persyaratan penelitian. Atas dasar tersebut, populasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *unknown population* atau populasi yang jumlah anggotanya tidak diketahui secara pasti.

Sampel dan Teknik Sampling

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mewakili karakteristik populasi yang menjadi sasaran penelitian. Agar responden yang dipilih benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian, maka ditetapkan beberapa kriteria sebagai berikut.

1. Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan pada perguruan tinggi swasta di Kota Semarang.
2. Berstatus sebagai mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun tugas akhir atau skripsi.
3. Pernah mengikuti kegiatan magang dan/atau pelatihan pengembangan keterampilan (*skill training*).

Teknik Sampling

Teknik sampling yang akan diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2023) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang yang sedang menempuh semester akhir dan menyusun skripsi atau tugas akhir. Kriteria tersebut dipilih karena mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok yang berada pada tahap persiapan memasuki dunia kerja, sehingga sesuai dengan tujuan penelitian mengenai *Hard Skill*, *soft skill*, *self-efficacy*, dan kesiapan kerja.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring melalui

Google Forms kepada mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS), dengan skor 1 sampai 5. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap variabel *Hard Skill*, *soft skill*, *self-efficacy*, dan kesiapan kerja (Sugiyono, 2023).

Kategori Klasifikasi Data

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan *Three-box Method* (Ferdinand, 2014) untuk mengelompokkan nilai indeks ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Dengan 130 responden dan skala Likert 1–5, diperoleh nilai indeks minimum sebesar 26 dan maksimum sebesar 130. Rentang tersebut kemudian dibagi menjadi tiga interval, sehingga diperoleh interval sebesar 34,67. Dengan tabel sebagai berikut :

Rentang Nilai Indeks	Kategori
26,0 – 60,7	Rendah
60,7 – 95,3	Sedang
95,3 – 130,0	Tinggi

Definisi Operasional Variabel

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya dan kemudian di tarik kesimpulan. Oleh karena itu, diperlukan definisi operasional variabel untuk menerjemahkan konsep penelitian menjadi indikator yang dapat diukur secara empiris. Dalam penelitian ini, semua variabel diukur menggunakan skala likert 5 poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasioal	Indikator	Skala
1.	<i>Hard Skill</i>	<i>Hard Skill</i> dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan teknis dan pengetahuan khusus yang dimiliki mahasiswa untuk melaksanakan tugas sesuai bidang studinya, menggunakan alat atau perangkat kerja yang relevan, menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam praktik, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai standar yang ditetapkan (Sugiarti et al., 2021)	1. Penguasaan keahlian teknis/sesuai bidang studi. 2. Kemampuan menggunakan perangkat kerja atau alat kerja spesifik. 3. Kecakapan dalam menyelesaikan tugas teknis sesuai standar profesi. 4. Kemampuan menerapkan pengetahuan teori ke dalam praktik kerja. 5. Kecepatan dan akurasi dalam menyelesaikan tugas teknis.	Likert 1 - 5
2.	<i>Soft Skill</i>	(Ridhuwan & Corresponding, 2019) menunjukkan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan merupakan bagian penting dari <i>soft skill</i> yang	1. Kemampuan komunikasi. 2. Kemampuan bekerja sama. 3. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru.	Likert 1 - 5

		berkontribusi terhadap <i>employability</i> lulusan. (YILMAZ, Büşra;URHAN,2024) juga menegaskan pentingnya komunikasi efektif, kerja sama, kepemimpinan, dan berpikir kritis dalam meningkatkan kemampuan kerja lulusan.	4. Kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah. 5. Kemampuan manajemen diri. 6. Sikap profesionalisme, etika kerja, integritas. 7. Kemampuan berinisiatif/proaktif. 8. Kemampuan kepemimpinan.	
3.	<i>Self-Efficacy</i>	(Bandura,1997) menjelaskan bahwa <i>self-efficacy</i> berkaitan dengan penilaian individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tindakan tertentu, sehingga keyakinan tersebut memengaruhi tingkat usaha, motivasi, ketekunan, dan respons individu ketika menghadapi kesulitan. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, <i>self-efficacy</i> tercermin dari keyakinan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan memotivasi diri untuk bertindak, ketekunan menghadapi tantangan, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan bertahan ketika menghadapi kegagalan, serta keyakinan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau pekerjaan baru	1. Tingkat keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas tertentu. 2. Keyakinan dalam memotivasi diri sendiri untuk bertindak agar tugas selesai. 3. Ketekunan/ keberanian menghadapi tantangan dan hambatan. 4. Kemampuan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi. 5. Kemampuan untuk bertahan menghadapi kesulitan dan bangkit dari kegagalan. 6. Keyakinan bahwa diri bisa beradaptasi dan tampil efektif dalam lingkungan baru atau pekerjaan baru.	Likert 1 - 5
4.	Kesiapan Kerja	kesiapan kerja adalah Suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang	1. Mampu menilai suatu situasi secara rasional, tidak hanya berdasarkan satu sudut pandang, serta mempertimbangkan fakta, pengalaman, dan konsekuensi sebelum mengambil keputusan.	Likert 1 - 5

		dicirikan oleh profesionalisme serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011). Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan (Sugihartono, 2012)	2. Dapat mengidentifikasi kesalahan atau masalah, mengevaluasi kondisi secara cermat, kemudian menentukan tindakan atau solusi yang tepat. 3. Bersedia melaksanakan tugas dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, termasuk menerima risiko atau kesalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. 4. Menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, aturan, tuntutan pekerjaan, rekan kerja, serta perubahan kondisi yang dihadapi. 5. Mempunyai dorongan untuk berkembang, meningkatkan kemampuan, dan mengikuti perkembangan pengetahuan maupun keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.	
--	--	--	--	--

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengolah dan menganalisis data untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian data ini, data yang memperoleh melalui kuesioner diolah menggunakan IBM SPSS Statistic. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

Uji Instrument

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dsb. Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut (Sugiyono, 2018) yang mengungkapkan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati atau diteliti.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang harusnya diukur. Menurut (Ghozali, 2021), suatu instrumen dianggap valid apabila secara akurat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Person Product Moment antara skor item dan skor total. Kriteria pengambilan keputusan adalah : jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, item dinyatakan valid, jika nilai r hitung kurang dari nilai r tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Menurut (Ghozali, 2021), reliabilitas menunjukkan sejauh mana dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan kriteria sebagai berikut : *Alpha Cronbach* $\geq 0,70$: reliabel. *Alpha Cronbach* $< 0,70$: belum reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Buku (Iba, Zainuddin, 2024) Asumsi klasik (*classical assumption tests*), juga dikenal sebagai pengujian asumsi klasik, dalam analisis data kuantitatif mencakup prinsip-prinsip dasar yang penting untuk memastikan validitas dan keandalan analisis statistik. Namun, penting untuk diingat bahwa asumsi klasik bukanlah aturan mutlak dan dapat diabaikan dalam keadaan tertentu. Namun, melanggar asumsi klasik dapat mempengaruhi keandalan dan kevalidan hasil analisis statistik. Selain keempat asumsi klasik yang telah disebutkan, terdapat asumsi lain yang perlu dipertimbangkan tergantung pada jenis analisis statistik yang dilakukan. Dalam beberapa kasus, penggunaan metode statistik non-parametrik atau teknik analisis alternatif mungkin diperlukan jika asumsi klasik tidak terpenuhi. Penting untuk memeriksa dan memastikan bahwa asumsi klasik telah terpenuhi sebelum melanjutkan analisis data. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa grafik distribusi, uji statistik, dan teknik analisis lainnya yang sesuai. Jika asumsi klasik tidak terpenuhi, penting untuk mencari solusi yang tepat sebelum menafsirkan hasil analisis statistik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian terdistribusi secara normal. Menurut (Ghozali, 2021), uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model dengan distribusi residual normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel dengan bantuan IBM SPSS Statistic. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut : Nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal, nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2021), model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang kuat antara variabel independen karena dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai Toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan: Nilai Toleransi $> 0,10$ Nilai VIF < 10 . Jika kedua kondisi ini terpenuhi, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidakseimbangan varians residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2021), model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual konstan, atau homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji *Glejser*. Kriteria pengambilan keputusan: Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2021),

metode ini dapat digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antarvariabel, mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen, serta mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Hard Skill* (X_1), *soft skill* (X_2), dan *self-efficacy* (X_3) terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi swasta di Kota Semarang. Melalui analisis ini dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara parsial maupun apakah ketiganya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan.

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi *Hard Skill*

β_2 = Koefisien regresi *Soft Skill*

β_3 = Koefisien regresi *Self-Efficacy*

X_1 = *Hard Skill*

X_2 = *Soft Skill*

X_3 = *Self-Efficacy*

e = Error atau variabel pengganggu

Uji Goodness of Fit Model

Uji *Goodness of Fit Model* dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2021) kelayakan model regresi dapat dievaluasi melalui uji F dan koefisien determinasi (R^2). Kedua pengujian tersebut memberikan informasi mengenai kemampuan model dalam menjelaskan variasi data serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, semakin besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 semakin kecil atau mendekati 0, berarti masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* dalam menjelaskan variasi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada perguruan tinggi swasta di Kota Semarang.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy*, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kesiapan kerja. Pengujian ini juga bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang dibangun layak digunakan sebagai model penelitian. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (*Sig.*). Model regresi dinyatakan layak (*fit*) apabila nilai signifikansi hasil uji F lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinilai belum mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara signifikan (Ghozali, 2021)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk

menguji pengaruh *Hard Skill*, *soft skill*, dan *self-efficacy* secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau hitung > 1 tabel. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel.