

The Role Of Self-Efficacy As A Mediating Variable In The Influence Of Soft Skills, Hard Skills, And Self-Concept On Job Readiness Of Students In The Society 5.0 Era

Peran Self-Efficacy Sebagai Variabel Pemeditasi Dari Pengaruh Softskill, Hardskill, Dan Konsep Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Society 5.0

Alfianita Wulandari¹, Jati Waskito^{2*}

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia^{1,2}

b100210011@student.ums.ac.id¹, jw271@ums.ac.id^{2*}

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of this study is to examine and discuss the impact of Soft Skills, Hard Skills, and Self-Concept on Student Work Readiness in the Society 5.0 Era, with Self Efficacy acting as a mediator (Study on Final Year Undergraduate Students). A quantitative research approach was employed to focus on a specific population, namely students from the Management Study Program at FEB UMS. The sample was selected using the purposive sampling technique, involving 100 respondents. Data analysis was carried out using Smart-PLS 3.0. Primary data was collected through online questionnaires distributed via Google Forms. Validity and reliability were tested using the outer model analysis on Smart-PLS, while hypothesis testing was conducted using the inner model in Smart-PLS.

Keywords: *Soft Skills, Hard Skills, Self-Concept, Work Readiness, Self Efficacy.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi dampak soft skills, hard skills, serta konsep diri terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa di era *Society 5.0*, dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 100 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan melalui Google Form. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software Smart-PLS 3.0, di mana uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan analisis outer model, sementara pengujian hipotesis dilakukan menggunakan inner model dalam Smart-PLS.

Kata Kunci: *Softskill, Hardskill, Konsep Diri, Kesiapan Kerja, Self Efficacy.*

1. Pendahuluan

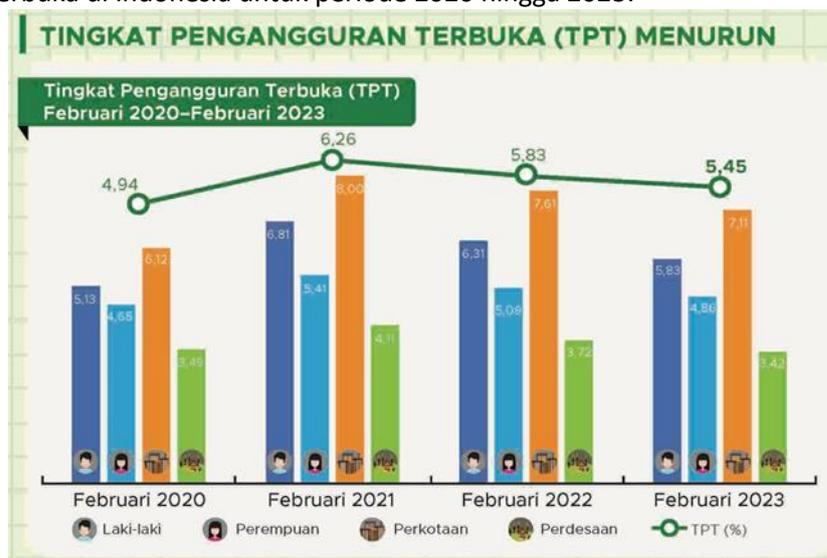
Di abad ini, dunia telah memasuki fase revolusi industri 4.0, yang ditandai dengan kemajuan teknologi digital yang luar biasa pesat. Masyarakat kini hidup di tengah kemajuan teknologi yang serba otomatis dan saling terhubung, seperti *robotics*, *artificial intelligence (AI)*, *Internet of Things (IoT)*, dan berbagai inovasi lainnya. Revolusi industri 4.0 menghadirkan terobosan besar dalam bidang manufaktur, dengan pemanfaatan analitik data yang lebih canggih, serta memungkinkan mesin untuk beroperasi dengan lebih efisien dan saling bekerja sama (Kurniawan, 2020). Sementara itu, era *Society 5.0* lebih menekankan pada pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan fokus pada pemberdayaan dan adaptasi terhadap perubahan zaman. Dalam era ini, kemampuan berpikir tingkat tinggi menjadi penting untuk melatih individu agar dapat bersaing di dunia digital.

Society 5.0 adalah konsep revolusi yang berfokus pada penggunaan teknologi untuk menghadapi tantangan sosial dan membangun masa depan yang lebih baik. Meskipun konsep ini masih dalam tahap pengembangan, ia mencerminkan aspirasi untuk mengintegrasikan teknologi dengan cara yang lebih efektif dan efisien dalam kehidupan masyarakat (Amalia & Waskito, 2024). Raden Wijaya Kusuma Wardhana (2021) mengungkapkan bahwa untuk

menghadapi tantangan abad ke-21, penting bagi sumber daya manusia Indonesia untuk menguasai keterampilan dasar dalam teknologi digital serta mengembangkan pola pikir kreatif, terutama dalam hal kemampuan menyelesaikan masalah, berpikir kritis, dan berinovasi. Di sisi lain, sektor ekonomi kreatif yang mencakup berbagai industri kreatif memiliki potensi yang sangat besar dalam meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) negara. Rifa'i et al. (2020) menambahkan bahwa Indonesia mulai merasakan dampak positif dari perkembangan pesat sektor industri kreatif, berkat keberagaman budaya dan kualitas sumber daya manusia yang semakin kreatif.

Kesiapan kerja sangat terkait dengan pendidikan, terutama dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja. Pada era Society 5.0, teknologi mendukung berbagai pekerjaan dan kegiatan yang berorientasi pada manusia, sehingga mahasiswa diharuskan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, serta memiliki pengetahuan yang luas guna menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Jika mahasiswa gagal beradaptasi dengan teknologi, mereka akan menghadapi kesulitan dalam dunia kerja, yang mirip dengan dampak era industri 4.0, yang mengarah pada hilangnya beberapa jenis pekerjaan namun juga menciptakan peluang baru. Di masyarakat, dapat dilihat bahwa sejumlah individu yang memiliki kecerdasan dan prestasi tinggi di dunia pendidikan justru kesulitan menemukan pekerjaan setelah lulus. Sebaliknya, mereka yang memiliki kemampuan akademis lebih rendah dan dianggap biasa saja, sering kali lebih berhasil dalam meraih kesuksesan. Ini menggambarkan bahwa kecerdasan *tidak selalu* menjadi jaminan kelancaran dalam memasuki dunia kerja.

Menurut informasi yang diperoleh dari *Badan Pusat Statistik (BPS)*, berikut adalah angka pengangguran terbuka di Indonesia untuk periode 2020 hingga 2023:



Gambar 1. Ringkasan Data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2020-2023

Menurut laporan dari Badan Pusat Statistik (*BPS*) terkait Survei Angkatan Kerja Nasional (*Sakernas*) pada Februari 2023, jumlah angkatan kerja Indonesia tercatat mencapai 146,62 juta jiwa, yang mengalami kenaikan sebesar 2,61 juta jiwa jika dibandingkan dengan Februari 2022. Adapun Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*TPAK*) juga mengalami peningkatan sebesar 0,24 persen. Di sisi lain, jumlah penduduk yang tercatat bekerja mencapai 138,63 juta jiwa, meningkat 3,02 juta jiwa dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Selama periode yang sama, sebanyak 3,60 juta orang dalam kelompok usia kerja terpengaruh oleh pandemi COVID-19. Mereka terdiri dari pengangguran akibat COVID-19, individu yang tidak aktif dalam *angkatan kerja* (BAK) karena dampak pandemi, mereka yang sementara tidak bekerja, serta pekerja yang mengalami pengurangan jam kerja. Pada bulan Februari 2023, tingkat

pengangguran terbuka (TPT) tercatat sebesar 5,45 persen, yang mengalami penurunan sebesar 0,38 persen dibandingkan dengan Februari 2022.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama pandemi COVID-19, jumlah pengangguran meningkat tajam karena banyak pekerja yang terhenti dari pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh berkurangnya jumlah pekerjaan yang tersedia dan ketidaksiapan karyawan untuk mengikuti perkembangan keterampilan yang dibutuhkan, yang akhirnya berujung pada pemutusan hubungan kerja. Walaupun tingkat pengangguran terbuka di Indonesia menurun antara tahun 2021 dan 2022, penurunan tersebut terbilang sangat sedikit, yang mengindikasikan bahwa masih banyak individu yang belum berhasil memperoleh pekerjaan mereka lagi.

Saat ini, banyak perusahaan atau industri yang lebih selektif dalam menerima calon pekerja, dengan alasan keterampilan yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan di dunia kerja. Keberhasilan seseorang dalam pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh *soft skill*, tetapi juga sangat bergantung pada *hard skill*, yang memungkinkan seseorang diterima di lingkungan profesional (Afriani & Redina, 2015). Penelitian oleh Endratomo (2010 dalam Lie & Dermasetiawan, 2027) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi pada kesuksesan dalam pekerjaan adalah: 10% dari aspek finansial, 30% *networking*, 20% keahlian di bidangnya, dan 40% *soft skill*. Hal ini menegaskan bahwa *Soft Skill* menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang di dunia kerja.

Di era Society 5.0 yang penuh disrupsi, penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan *Soft Skill* serta mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif. *Soft Skill* tidak hanya terkait dengan kompetensi tetapi juga menggambarkan karakter dan kepribadian individu yang lebih berharga daripada kemampuan akademik atau teknis semata. Oleh karena itu, individu yang memiliki kemampuan *Soft Skill* tinggi dapat lebih mudah mengatasi tantangan profesional maupun kehidupan sehari-hari, dan bahkan dapat memotivasi diri sendiri serta orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Konsep diri, selain *soft skill*, juga memegang peranan penting dalam mempersiapkan seseorang menghadapi dunia kerja. Pandangan negatif terhadap kemampuan diri dapat memengaruhi sikap dan tindakan dalam menjalani pekerjaan. Menurut Rakhmat (2011), konsep diri merujuk pada cara seseorang melihat dan merasakan dirinya, yang memiliki dampak signifikan terhadap perilaku serta kesiapan mereka dalam berkarir. Menurut Wibisono (2016 dalam Muljanto, 2020), mahasiswa dengan konsep diri yang baik akan menunjukkan sikap positif dan kemampuan dalam bidang yang digelutinya, yang pada gilirannya akan membantu mereka dalam memasuki dunia kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Self-efficacy juga merupakan aspek penting dalam kepribadian seseorang, khususnya terkait dengan kesiapan kerja. Menurut Utami (2013), para lulusan perguruan tinggi sebaiknya memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, sehingga mereka dapat menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja dengan baik. Sementara itu, Robbins & Judge (2007 dalam Ratuela et al., 2022) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat lebih cenderung untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang tepat dan efisien. Sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah mungkin akan merasa bingung dan mudah putus asa saat menghadapi permasalahan. Oleh karena itu, *self-efficacy* sangat diperlukan dalam dunia kerja untuk menyelesaikan tantangan yang muncul.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk menyelidiki kaitan antara *soft skill*, *hard skill*, dan konsep diri dengan kesiapan kerja. Penelitian ini juga akan mengkaji peran *self-efficacy* dalam memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kesiapan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana *soft skill*, *hard skill*, konsep diri, serta *self-efficacy* dapat memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa yang berada di tahun terakhir studi mereka. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk mengangkat judul penelitian berikut: "Peran *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Pemediasi dari Pengaruh *Soft Skill*,

Hard Skill, dan Konsep Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Society 5.0 (Studi pada Mahasiswa S1 Tingkat Akhir)".

2. Tinjauan Pustaka

Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan untuk bekerja dapat dipahami sebagai suatu konsep yang mencakup perkembangan diri dan dorongan individu untuk berhasil dalam dunia profesional. Menurut Brady (2010), kesiapan kerja berhubungan dengan karakter dan sikap individu, serta kemampuan untuk mengelola tantangan yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Menurut Fitriyanto (2006), kesiapan kerja meliputi keselarasan antara perkembangan fisik, mental, dan pengalaman yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik. Sementara itu, menurut Mason dkk. (2009), kesiapan kerja diartikan sebagai kemampuan, sikap, pengetahuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk memberikan kontribusi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Kesiapan kerja juga bisa digunakan sebagai indikator dalam seleksi untuk memprediksi kemampuan lulusan perguruan tinggi dalam berkompetisi di pasar tenaga kerja (Caballero dkk., 2011). Secara umum, kesiapan kerja merujuk pada kesiapan individu untuk melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh faktor-faktor yang relevan dengan pekerjaan tersebut.

Softskill (X1)

Soft Skill merujuk pada keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan nonteknis dan tidak bergantung pada pemikiran abstrak. Keterampilan ini melibatkan aspek-aspek interpersonal dan intrapersonal yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dalam berbagai konteks (Hurrell, Scholarios, & Thomson dalam Matteson et al., 2016). *Soft Skill* mencakup kemampuan emosional, komunikasi, penyelesaian masalah, serta nilai-nilai moral, etika, dan spiritual (Syahputra, 2022). Keterampilan ini menggambarkan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dan mengelola dirinya untuk mencapai hasil yang optimal (Hendrian et al., 2017). Selain itu, *Soft Skill* berperan sebagai pelengkap dari hard skill yang berfokus pada kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Contoh *Soft Skill* meliputi kepemimpinan, kewirausahaan, kemampuan bekerja dalam tim, dan keterampilan komunikasi (Cahyadiana, 2020). *Soft Skill* menjadi atribut penting dalam memperkuat hubungan sosial dan kinerja, serta sering dijadikan syarat untuk mendapatkan pekerjaan atau jabatan tertentu.

Hardskill (X2)

Hard skill merupakan kemampuan yang dapat dilihat dan dipraktekkan secara langsung, yang diperoleh melalui latihan dan pendidikan formal. Menurut Alam (2015), hard skill mencakup pengetahuan atau keterampilan teknis yang dimiliki seseorang dan digunakan dalam karier tertentu sesuai dengan perkembangan teknologi. Hendarman & Tjakraamdja (2021) menyatakan bahwa hard skill adalah kemampuan spesifik yang dipelajari melalui pendidikan formal dan wajib dimiliki agar diterima dalam bidang pekerjaan yang diminati. Contoh hard skill meliputi kemampuan di bidang sejarah, geografi, atau fisika. Output dari hard skill sering terlihat dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa, yang mencerminkan sejauh mana mereka menguasai bidang studinya. Namun, hard skill harus didampingi dengan soft skill, yang berfungsi untuk mengelola emosi terhadap diri sendiri dan orang lain. Meskipun setiap individu memiliki hard skill yang berbeda, *Soft Skill* tetap diperlukan dalam setiap profesi. Keduanya memiliki peran penting dalam kesuksesan masa depan, dan apabila mahasiswa dibekali dengan keduanya, peluang mereka untuk sukses akan semakin besar (Chusna & Waskito 2024).

Konsep Diri (X3)

Konsep diri (self-concept) adalah persepsi individu terhadap dirinya yang terstruktur dan dapat berubah seiring berjalannya waktu. Berdasarkan Rakhmat (2021), konsep diri mencakup pikiran dan perasaan seseorang yang mempengaruhi sikap serta tindakan mereka. Calhoun dan Accocela (dalam Rachmawati & Sulianti, 2017) mengemukakan bahwa konsep diri melibatkan pemahaman, penilaian, dan penghargaan terhadap diri sendiri, yang terbentuk oleh berbagai pengaruh, seperti orang tua, teman, dan lingkungan sosial. Faktor-faktor yang turut membentuk konsep diri, menurut Rakhmat (2021), termasuk evaluasi dari orang lain yang membantu individu memahami diri mereka, serta kelompok referensi yang berpotensi mempengaruhi perilaku dan identitas individu. Fitts (Agustinaini, 2006) juga menambahkan bahwa pengalaman hidup, pencapaian diri, dan keterampilan berperan penting dalam pembentukan konsep diri. Beberapa aspek dalam konsep diri meliputi pemahaman, penilaian, serta ekspektasi terhadap diri sendiri (Calhoun & Accocela, dalam Ghufroon & Risnawati, 2016), serta dimensi internal dan eksternal (Fitts, 2011) yang mencakup identitas, perilaku, penerimaan terhadap diri sendiri, dan penilaian dari orang lain. Soubur (2010) juga menyatakan bahwa konsep diri terdiri dari aspek fisik, sosial, psikologis, dan citra diri, yang mencerminkan pandangan individu terhadap tubuh mereka, hubungan sosial, emosi, serta harapan di masa depan.

Self Efficacy (Z)

Self-efficacy merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk meraih sukses dalam menghadapi tantangan atau situasi tertentu. Albert Bandura (1977), seorang psikolog asal Kanada-Amerika, menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan komponen dari sistem diri yang mencakup sikap, keterampilan, serta kemampuan kognitif, yang pada gilirannya mempengaruhi cara individu melihat dan menanggapi berbagai situasi. Puri (2017) menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, karena keyakinan diri berperan dalam proses belajar yang akhirnya membentuk perubahan perilaku yang mendukung kesiapan untuk berkarir. Ciri-ciri self-efficacy yang tinggi antara lain kemampuan untuk cepat pulih dari kegagalan, melihat tantangan sebagai tugas yang dapat diselesaikan, mengembangkan minat lebih dalam pada kegiatan yang diikuti, membentuk komitmen yang lebih kuat, dan berani mengambil risiko atau keluar dari zona nyaman. Faktor-faktor yang membangun self-efficacy menurut Bandura meliputi motivasi dari pengalaman orang lain, pengalaman diri yang membangun keyakinan, kemampuan untuk menerima umpan balik dari orang lain, serta kondisi emosional dan fisiologis, di mana individu dengan efikasi diri yang tinggi akan melihat kondisi emosional mereka sebagai dorongan positif, sedangkan mereka yang kurang yakin akan melihatnya sebagai penghalang.

Era Society 5.0

Dalam konteks globalisasi saat ini, konsep Society 5.0 muncul sebagai solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan sosial, ekonomi, dan lingkungan yang dihadapi dunia. Diperkenalkan oleh Jepang, Society 5.0 bertujuan untuk mengintegrasikan teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan big data guna menciptakan masyarakat yang lebih baik. Konsep ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara teknologi dan manusia, di mana teknologi dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, bukan untuk menggantikan peran mereka. Society 5.0 juga menekankan pendidikan dan pelatihan agar individu siap menghadapi perubahan teknologi, menciptakan masyarakat berkelanjutan melalui efisiensi energi dan pengurangan limbah, serta sistem yang lebih terintegrasi antara pemerintahan, bisnis, dan masyarakat sipil. Selain itu, privasi dan keamanan data menjadi perhatian utama dalam era ini, dengan perlindungan data pribadi dan keamanan siber yang lebih ketat. Society 5.0 merupakan gambaran masa depan yang menjanjikan, yang mendorong kerja sama antara pemerintah, swasta, dan masyarakat untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, berkelanjutan, dan mampu memanfaatkan teknologi dengan bijak.

untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Fukuyama Mayumi (2018) mengungkapkan bahwa dalam Society 5.0, ruang fisik dan maya telah disatukan, menghasilkan data berkualitas yang menciptakan nilai dan solusi baru, memberikan ruang lebih luas bagi setiap orang untuk menikmati kehidupan yang lebih baik.

Berdasarkan ulasan literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H1: Softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy.
- 2) H2: Hardskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy.
- 3) H3: Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy.
- 4) H4: Softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
- 5) H5: Hardskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
- 6) H6: Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
- 7) H7: Self-efficacy berperan positif dan signifikan sebagai mediator pada pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja.
- 8) H8: Self-efficacy berperan positif dan signifikan sebagai mediator pada pengaruh hardskill terhadap kesiapan kerja.
- 9) H9: Self-efficacy berperan positif dan signifikan sebagai mediator pada pengaruh konsep diri terhadap kesiapan kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif guna mengkaji dampak dari *soft skills*, *hard skills*, dan konsep diri terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan *self-efficacy* sebagai variabel yang berperan sebagai mediator. Pendekatan yang digunakan adalah analisis kausal untuk mengevaluasi apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui peran mediator tersebut.

Penelitian ini melibatkan mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen yang berusia antara 20 hingga 25 tahun sebagai populasi. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu mahasiswa yang memenuhi kriteria khusus yang telah ditentukan.

Penelitian ini mencakup softskill, hardskill, dan konsep diri yang berfungsi sebagai variabel independen, kesiapan kerja sebagai variabel dependen, serta self-efficacy yang bertindak sebagai mediator. Pengukuran dilakukan menggunakan indikator yang merujuk pada definisi operasional dalam literatur. Softskill diukur dari perasaan senang, harga diri, lingkungan, dan pendidikan, sementara hardskill diukur berdasarkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Konsep diri diukur melalui dimensi fisik, psikologis, sosial, dan citra diri. Kesiapan kerja diukur dari keadaan mental, pengalaman, dan kematangan. Self-efficacy diukur dengan indikator magnitude, strength, dan generality.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner online yang disebarkan kepada mahasiswa, serta data sekunder yang diambil dari sumber literatur yang relevan. Untuk menganalisis data, digunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Proses evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yakni tahap pertama untuk menilai outer model yang meliputi validitas dan reliabilitas, dan tahap kedua untuk menilai inner model yang mencakup koefisien determinasi, goodness of fit, serta effect size.

Hipotesis diuji dengan menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Apabila nilai p-value berada di bawah 0,05, maka hasil analisis tersebut dianggap signifikan. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan tentang pengaruh softskill, hardskill, dan konsep diri terhadap kesiapan kerja dengan peran mediasi self-efficacy.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Usia

Berdasarkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, usia para responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	20	8	8.0
2	21	46	46.0
3	22	31	31.0
4	23	11	11.0
5	24	4	4.0
	Total	100	100.0

Data yang diperoleh secara langsung telah dianalisis, 2024.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mencapai 100 orang, yang berasal dari berbagai kelompok usia. Presentase responden dengan usia 20 tahun adalah 8,0% atau sebanyak 8 orang. Presentase responden dengan usia 21 tahun adalah 46,0% atau sebanyak 46 orang. Presentase responden dengan usia 22 tahun adalah 31,0% atau sebanyak 31 orang. Presentase responden dengan usia 23 tahun adalah 11,0% atau sebanyak 11 orang. Dan presentase responden dengan usia 24 tahun adalah 4,0% atau sebanyak 4 orang. Berdasarkan hasil penelitian, usia 21 tahun merupakan kelompok usia yang paling banyak ditemukan di antara responden.

Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa jumlah jenis kelamin responden tercantum pada tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin

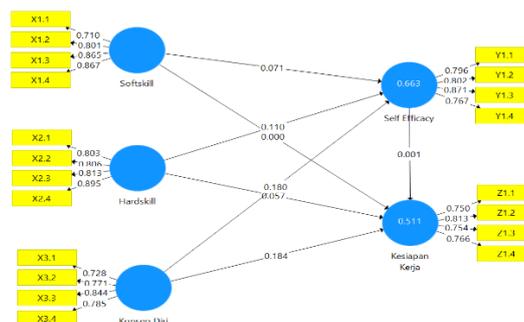
JENIS KELAMIN				
No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase	
1	Valid	Perempuan	53	53.0
		Laki-Laki	47	47.0
	Total	100	100.0	

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan informasi yang terdapat pada *Tabel 2*, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 100 orang, terdiri dari 53 orang perempuan (53,0%) dan 47 orang laki-laki (47,0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta dalam penelitian ini adalah perempuan.

Skema Program PLS

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menerapkan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS), yang dibantu oleh penggunaan aplikasi Smart-PLS versi 3.0. Model skema program yang diuji disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model

Model luar diuji untuk mengetahui keterkaitan antara variabel laten dengan indikator yang relevan, yang meliputi pengujian validitas, reliabilitas, serta analisis multikolinieritas.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Suatu indikator dianggap memenuhi validitas konvergen yang baik apabila nilai loading factor-nya lebih besar dari 0,70 (Pering, 2021). Berikut ini adalah nilai outer loading untuk setiap indikator pada variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. Output Outer Loading Value

	Softskill (X1)	Hardskill (X2)	Konsep Diri (X3)	Kesiapan Kerja (y)	Self Efficacy (Z)
X1.1	0,7101				
X1.2	0,8011				
X1.3	0,8650				
X1.4	0,8669				
X2.1		0,8032			
X2.2		0,8058			
X2.3		0,8134			
X2.4		0,8953			
X3.1			0,7277		
X3.2			0,7708		
X3.3			0,8444		
X3.4			0,7848		
Y1.1				0,7498	
Y1.2				0,8132	
Y1.3				0,7536	
Y1.4				0,7656	
Z1.1					0,7959
Z1.2					0,8018
Z1.3					0,8706
Z1.4					0,7671

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai *outer loading* setiap indikator pada variabel penelitian melebihi angka 0,70, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya. Di samping itu, *convergent validity* dapat dievaluasi dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang seharusnya lebih besar dari 0,5 untuk menunjukkan kualitas pengukuran yang baik terhadap *convergent validity* (Novita & Husna, 2020). Berikut ini adalah nilai AVE untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4. Output Average Variance Extracted Value

	Average Variance Extracted (AVE)	KET
Softskill (X1)	0,6614	Valid
Hardskill (X2)	0,6894	Valid
Konsep Diri (X3)	0,6131	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0,5944	Valid
Self Efficacy (Z)	0,6557	Valid

Data yang diperoleh secara langsung telah dianalisis, 2024.

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Besaran AVE untuk variabel *Softskill* (X1) adalah 0,6614, besaran AVE untuk variabel *Hardskill* (X2) adalah 0,6894. Besaran AVE untuk variabel Konsep Diri (X3) adalah 0,6131. Besaran AVE untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah 0,5944. Besaran AVE untuk variabel *Self Efficacy* adalah 0,6557. Dengan demikian, setiap variabel dapat dinyatakan valid secara validitas diskriminan.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi jika nilai *cross loading* pada konstruk yang relevan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya (Pering, 2021). Berikut adalah nilai *cross loading* yang diperoleh untuk setiap variabel:

sTabel 5. Output Cross Loading

Indikator	Softskill (X1)	Hardskill (X2)	Konsep Diri (X3)	Kesiapan Kerja (Y)	<i>Self Efficacy</i> (Z)
X1.1	0,7101	0,3769	0,4188	0,4524	0,4809
X1.2	0,8011	0,6262	0,6768	0,4824	0,5359
X1.3	0,8650	0,6354	0,5901	0,4353	0,6563
X1.4	0,8669	0,7209	0,6561	0,5325	0,6967
X2.1	0,6171	0,8032	0,5981	0,5204	0,5441
X2.2	0,6167	0,8058	0,4683	0,4429	0,5928
X2.3	0,5950	0,8134	0,5843	0,4966	0,6176
X2.4	0,6228	0,8953	0,5570	0,5968	0,6459
X3.1	0,4676	0,4609	0,7277	0,4104	0,5286
X3.2	0,5125	0,4728	0,7708	0,4800	0,5529
X3.3	0,6152	0,5860	0,8444	0,6600	0,6235
X3.4	0,6531	0,5466	0,7848	0,5919	0,6224
Y1.1	0,5413	0,6062	0,5942	0,4634	0,7959
Y1.2	0,7145	0,6658	0,6313	0,4227	0,8018
Y1.3	0,6357	0,5812	0,6302	0,5214	0,8706
Y1.4	0,4810	0,4853	0,5573	0,5331	0,7671
Z1.1	0,3625	0,4185	0,4715	0,7498	0,3911
Z1.2	0,5036	0,4784	0,5413	0,8132	0,4487
Z1.3	0,3907	0,5154	0,5411	0,7536	0,4484
Z1.4	0,5329	0,4966	0,5804	0,7656	0,5420

Data yang diperoleh secara langsung telah dianalisis, 2024.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator variabel lebih besar pada variabel yang diwakilinya jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah berhasil memenuhi syarat *discriminant validity* untuk variabel yang terkait.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang konsisten. Meskipun tidak dapat menentukan validitas secara langsung, reliabilitas berperan penting dalam mendukung validitas dengan memastikan pengukuran yang stabil. Pengujian ini dilakukan setelah pengujian validitas, guna memastikan instrumen yang digunakan memiliki kelayakan (Utami, 2023). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengujian adalah *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk menilai

kecocokan indikator pada tiap variabel, dengan nilai minimum yang diharapkan lebih dari 0,7. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* untuk masing-masing indikator:

Tabel 6. Output Composite Reliability Value

	Composite Reliability
Softskill (X1)	0,8859
Hardskill (X2)	0,8986
Konsep Diri (X3)	0,8634
Kesiapan Kerja (Y)	0,8541
Self Efficacy (Z)	0,8837

Data yang diperoleh secara langsung telah dianalisis, 2024.

Berdasarkan informasi yang ada pada tabel 6, dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Untuk variabel Softskill (X1) tercatat sebesar 0,8859, Hardskill (X2) sebesar 0,8986, Konsep Diri (X3) sebesar 0,8634, Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,8541, dan Self Efficacy (Z) sebesar 0,8837. Dengan demikian, seluruh variabel tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas selanjutnya dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang merupakan teknik statistik untuk menilai konsistensi internal dari suatu instrumen. Jika nilai *Cronbach's Alpha* pada sebuah variabel lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau memiliki konsistensi yang baik (Anggraini et al., 2022). Berikut ini adalah hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini:

Tabel 7. Output Cronbach's Alpha Value

	Cronbach's Alpha
Softskill (X1)	0,8273
Hardskill (X2)	0,8490
Konsep Diri (X3)	0,7904
Kesiapan Kerja (Y)	0,7727
Self Efficacy (X)	0,8239

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan informasi pada tabel 7, terlihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60. Nilai-nilai tersebut masing-masing adalah 0,8273 untuk variabel Softskill (X1), 0,8490 untuk variabel Hardskill (X2), 0,7904 untuk variabel Konsep Diri (X3), 0,7727 untuk variabel Kesiapan Kerja (Y), dan 0,8239 untuk variabel Self Efficacy (Z). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan baik dan konsisten.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sangat kuat (Azizah, 2021). Fenomena ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi regresi, yang tercermin dari nilai koefisien regresi yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan uji multikolinearitas guna memastikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel prediktor. Uji ini dilaksanakan dengan memeriksa nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF berada di bawah 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil VIF yang ditemukan dalam penelitian ini:

Tabel 8. Output Variance Inflation Factor Value

Kesiapan Kerja	Self Efficacy
----------------	---------------

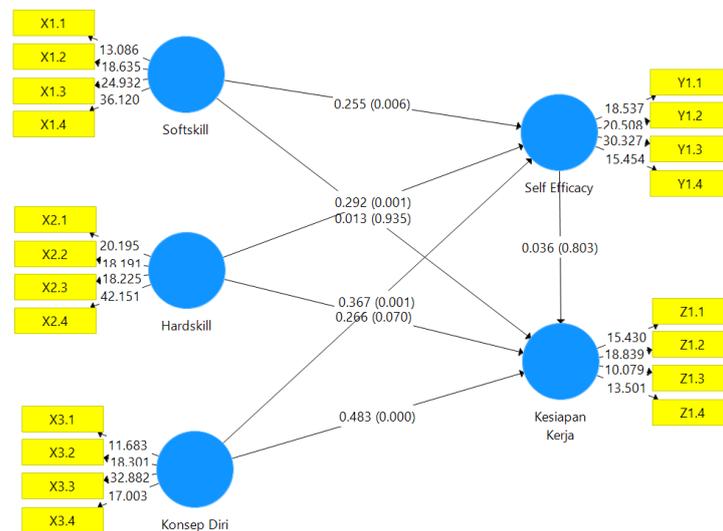
Softskill (X1)	2,9957	2,7976
Hardskill (X2)	2,6346	2,3735
Konsep Diri (X3)	2,7022	2,2898
<i>Self Efficacy</i> (Z)	3,0575	

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam *tabel 8*, dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel menunjukkan angka tolerance lebih dari 0,1 atau VIF yang kurang dari 5. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Analisis Inner Model

Model internal menggambarkan keterkaitan antara variabel laten yang dibangun berdasarkan teori yang relevan (Setiono et al., 2022). Model ini bertujuan untuk memprediksi hubungan sebab-akibat antara variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Dalam penelitian ini, analisis terhadap model internal dilakukan dengan mengaplikasikan koefisien determinasi (R^2), uji kesesuaian model (*goodness of fit*), dan koefisien jalur (*path coefficient*). Berikut adalah hasil evaluasi model internal yang diperoleh dengan menggunakan Smart-PLS:



Gambar 2. Inner Model

Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

Goodness of fit terdiri dari dua pengujian utama, yaitu R-Square (R^2) dan Q-Square (Q^2). R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi data yang ada. Nilai R^2 ini juga mencerminkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R^2 lebih besar dari 0,75, model dianggap kuat, sedangkan jika nilainya berkisar antara 0,50 hingga 0,75, model dianggap moderat. Sebaliknya, model dikategorikan lemah jika R^2 kurang dari 0,25. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi data. Tabel berikut menunjukkan nilai R-Square yang dimaksud:

Tabel 9. Output R-Square (R2) Value

	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Kerja	0,5304	0,5106
<i>Self Efficacy</i>	0,6729	0,6627

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai R-Square untuk pengaruh simultan variabel Softskill (X1), Hardskill (X2), dan Konsep Diri (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y) tercatat sebesar 0,5304 atau 53,04%, dengan nilai R-Square Adjusted mencapai 0,5106 atau 51,06%. Ini menunjukkan hubungan yang moderat antara variabel-variabel tersebut. Di sisi lain, untuk hubungan antara Softskill (X1), Hardskill (X2), dan Konsep Diri (X3) dengan *Self Efficacy* (Z), nilai R-Square tercatat 0,6729 atau 67,29%, sedangkan nilai R-Square Adjusted berada pada angka 0,6627 atau 66,27%. Hal ini juga mengindikasikan hubungan yang moderat.

Selanjutnya, uji Q-Square (Q^2) digunakan untuk menilai relevansi prediktif dari model dengan memeriksa nilai Q^2 . Ukuran ini penting untuk mengetahui sejauh mana model dapat memprediksi observasi yang dihasilkan serta keakuratan parameter dalam model tersebut. Jika Q^2 memiliki nilai lebih dari 0, maka hal ini menandakan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif yang baik. Sebaliknya, apabila nilai Q^2 kurang dari 0, maka model tersebut tidak menunjukkan relevansi prediktif yang baik. Penjelasan mengenai hasil perhitungan Q-Square akan disampaikan selanjutnya.

Tabel 10. Output Q-Square (Q^2) Value

	Q^2
Kesiapan Kerja (Y)	0,3246
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,4088

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 10, diperoleh hasil bahwa nilai Q-Square untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) adalah 0,3246 atau 32,46%, sementara untuk variabel *Self Efficacy* (Z) tercatat 0,4088 atau 40,88%. Dengan nilai Q-Square yang lebih besar dari 0, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang memadai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu langkah dalam prosedur statistik inferensial yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu klaim atau pernyataan dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang ada. Hipotesis tersebut berfungsi sebagai dugaan awal yang diakui kebenarannya meskipun masih membutuhkan pembuktian lebih lanjut (Waluyo Edy, 2024).

Uji Path Coefficient

Pada analisis *Path Coefficient*, pengaruh antar variabel diukur untuk mengetahui sejauh mana hubungan yang ada antara satu variabel dengan variabel lainnya. Uji ini juga berfungsi untuk menentukan apakah hubungan antar variabel tersebut bersifat positif atau negatif. *Path Coefficient* sendiri merupakan bagian dari *path analysis*, yang menggunakan metode statistik untuk menilai dampak langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Proses bootstrapping digunakan untuk mendapatkan nilai t-statistik, p-values, serta besaran pengaruh atau nilai sampel yang asli. Jika nilai *p-values* lebih besar dari 0,05, berarti tidak ada pengaruh langsung antara variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, jika *p-values* lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung di antara variabel yang diuji. Pengaruh yang signifikan antara variabel dapat dilihat apabila nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai hasil uji *Path Coefficient*:

Tabel 11. Path Coefficient (Diret Effect)

	Original Sample	T Statistics	P Values	KET
Softskill -> <i>Self Efficacy</i>	0,2545	2,7473	0,0062	Positif Signifikan
Hardskill -> <i>Self Efficacy</i>	0,2922	3,3929	0,0007	Positif Signifikan
Konsep Diri -> <i>Self Efficacy</i>	0,3673	3,4964	0,0005	Positif Signifikan

Softskill -> Kesiapan Kerja	0,0125	0,0814	0,9351	Tidak Signifikan
Hardskill -> Kesiapan Kerja	0,2657	1,8186	0,0696	Tidak Signifikan
Konsep Diri -> Kesiapan Kerja	0,4832	3,5441	0,0004	Positif Signifikan
<i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,0360	0,2492	0,8033	Tidak Signifikan

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat disimpulkan interpretasinya sebagai berikut:

Hipotesis pertama menguji pengaruh Softskill terhadap *Self Efficacy*. Berdasarkan hasil uji t-statistik sebesar 2,7473, pengaruh sebesar 0,2545, dan p-value 0,0062, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima karena p-value < 0,05.

Hipotesis kedua menguji pengaruh Hardskill terhadap *Self Efficacy*. Dengan t-statistik 3,3929, pengaruh 0,2922, dan p-value 0,0007, hipotesis kedua diterima karena p-value < 0,05.

Hipotesis ketiga menguji pengaruh Konsep Diri terhadap *Self Efficacy*. Hasil t-statistik 3,4964, pengaruh 0,3673, dan p-value 0,0005 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima karena p-value < 0,05.

Hipotesis keempat menguji pengaruh Softskill terhadap Kesiapan Kerja. Nilai t-statistik 0,0814, pengaruh 0,0125, dan p-value 0,9351 menunjukkan bahwa hipotesis keempat tidak diterima karena p-value > 0,05.

Hipotesis kelima menguji pengaruh Hardskill terhadap Kesiapan Kerja. Hasil t-statistik 1,8186, pengaruh 0,2657, dan p-value 0,0696 menunjukkan bahwa hipotesis kelima tidak diterima karena p-value > 0,05.

Hipotesis keenam menguji pengaruh Konsep Diri terhadap Kesiapan Kerja. Dengan t-statistik 3,5441, pengaruh 0,4832, dan p-value 0,0004, hipotesis keenam diterima karena p-value < 0,05.

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja. T-statistik 0,2492, pengaruh 0,0360, dan p-value 0,8033 menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh tidak diterima karena p-value > 0,05.

Uji Indirect Effect

Tabel 12. Output Specific Indirect Effect

	Original Sample	T Statistics	P Values	KET
Softskill -> <i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,0092	0,2082	0,8351	Positif Signifikan
Hardskill -> <i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,0105	0,2439	0,8074	Positif Signifikan
Konsep Diri -> <i>Self Efficacy</i> -> Kesiapan Kerja	0,0132	0,2495	0,8030	Positif Signifikan

Sumber: Data yang Diperoleh Langsung, 2024.

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel 12, interpretasi yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Hipotesis kedelapan menguji apakah self-efficacy berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara softskill dan kesiapan kerja. Hasil t-statistik sebesar 0,2082, pengaruh 0,0092, dan p-value 0,8351 menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi angka 0,05, yang berarti hipotesis ini tidak diterima.

Hipotesis kesembilan berfokus pada apakah self-efficacy memediasi pengaruh hardskill terhadap kesiapan kerja. Hasil uji dengan t-statistik 0,2439, pengaruh 0,0105, dan p-value 0,8074 mengindikasikan bahwa hipotesis ini juga tidak diterima, karena p-value lebih besar dari 0,05.

Hipotesis ke-10 bertujuan untuk menguji apakah *self-efficacy* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara konsep diri dan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil uji t-statistik

yang menunjukkan nilai 0,2495, pengaruh sebesar 0,0132, serta p-value 0,8030, yang lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ini tidak diterima.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh *Soft Skill* terhadap *Self Efficacy*

Perguruan tinggi memegang peran krusial dalam mempersiapkan mahasiswanya dengan mengembangkan baik *soft skill* maupun *hard skill*. Keterampilan sosial dan komunikasi yang termasuk dalam *soft skill* sangat vital dalam mendukung kesuksesan di dunia kerja. Cahyadiana (2020) menjelaskan bahwa *soft skill* mencakup keterampilan yang berhubungan dengan interaksi sosial dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Seperti yang disampaikan oleh Isfarhani (2021), seseorang yang memiliki *soft skill* yang baik akan lebih mampu menghadapi tantangan hidup dengan karakter yang kuat. Mereka biasanya memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, yakni keyakinan pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dan mengambil tanggung jawab.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Soft Skill* dengan *Self Efficacy*, hal ini dibuktikan dengan t-statistik yang mencapai 2,7473 dan p-value sebesar 0,0062, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *Soft Skill* yang lebih baik akan cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai kondisi.

Pengaruh *Hard Skill* terhadap *Self Efficacy*

Mahasiswa, sebagai calon sumber daya manusia, diharapkan memiliki potensi akademik yang baik, yang tercermin dalam penguasaan *hard skill* mereka. *Hard skill* mengacu pada kemampuan teknis yang terkait dengan bidang studi tertentu, seperti yang dijelaskan oleh Cahyadiana (2020). Dalam dunia kerja, penguasaan *hard skill* sangat diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif (Kuswati et al., 2021).

Self Efficacy berhubungan erat dengan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cherian & Jacob (2013), *self efficacy* memiliki peran penting dalam meningkatkan kontrol diri serta ketahanan seseorang ketika menghadapi kegagalan. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa *hard skill* berkontribusi secara signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hasil uji t-statistik yang menunjukkan nilai 3,3929 dan p-value sebesar 0,0007, temuan ini memberikan dukungan yang kuat terhadap hipotesis bahwa *hard skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self efficacy*.

Pengaruh Konsep Diri terhadap *Self Efficacy*

Pentingnya memiliki konsep diri yang kuat sangat berperan dalam pembentukan *Self Efficacy* seseorang. Seseorang yang memahami dirinya dengan baik biasanya akan lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan, termasuk yang berkaitan dengan dunia kerja (Ayu & Saragih, 2022). Konsep diri yang positif akan berdampak pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, yang pada akhirnya dapat memperkuat *Self Efficacy*-nya.

Penelitian ini menguatkan pendapat tersebut dengan membuktikan bahwa konsep diri memberikan dampak positif yang signifikan terhadap *Self Efficacy*. Berdasarkan hasil uji t-statistik, diperoleh nilai 3,4964 dengan p-value 0,0005, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri seseorang, semakin besar pula tingkat *Self Efficacy* yang dimilikinya. Sebaliknya, rendahnya konsep diri akan mengakibatkan penurunan pada tingkat *Self Efficacy* yang dimiliki.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja

Kemampuan *soft skill* sangat penting di dunia profesional untuk mendukung peningkatan kinerja serta produktivitas seseorang. Walaupun *hard skill* memiliki peran yang tak kalah penting, keterampilan seperti komunikasi, adaptasi, dan kemampuan bekerja sama dalam tim sering kali menjadi penentu utama dalam mempersiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,0814 dan p-value 0,9351, yang lebih besar daripada 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun *soft skill* turut berperan dalam perkembangan individu, terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kesiapan kerja.

Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja

Hard skill, yang merujuk pada keterampilan teknis dan pengetahuan praktis, memiliki hubungan langsung dengan persiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Namun, hasil studi mengungkapkan bahwa pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa ternyata tidak signifikan, hal ini terlihat dari nilai t-statistik yang sebesar 1,8186 dan p-value 0,069, yang sedikit lebih besar dari batas signifikansi 0,05.

Pengaruh Konsep Diri terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh konsep diri. Konsep diri yang positif berperan penting dalam membentuk sikap serta keterampilan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan di dunia kerja. Berdasarkan hasil uji t-statistik, diperoleh nilai 3,5441 dengan p-value 0,0004, yang mendukung hipotesis bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa akan meningkat seiring dengan meningkatnya konsep diri mereka.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Self Efficacy memiliki peran yang krusial dalam menentukan sejauh mana seseorang siap untuk bekerja, sebab individu yang memiliki tingkat *Self Efficacy* tinggi cenderung lebih yakin dalam menghadapi berbagai tugas serta tantangan di dunia kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dampak *Self Efficacy* terhadap kesiapan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, terbukti dari nilai t-statistik yang hanya mencapai 0,2492 dan p-value sebesar 0,8033, yang lebih besar dari 0,05.

Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja melalui Self Efficacy

Hipotesis terakhir yang diuji dalam studi ini berkaitan dengan peran *Self Efficacy* sebagai variabel penghubung antara Soft Skill dan kesiapan kerja. Meskipun terdapat hubungan antara ketiganya, analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Soft Skill tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja melalui *Self Efficacy*, dengan t-statistik sebesar 0,2082 dan p-value 0,8351, yang nilainya lebih besar dari 0,05.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh softskill, hardskill, dan konsep diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era *Society 5.0*, dengan *self-efficacy* berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Namun, terdapat beberapa kendala dalam penelitian ini, salah satunya adalah jumlah sampel yang terbatas hanya pada mahasiswa tingkat akhir Prodi Manajemen FEB UMS, sehingga keberagaman responden menjadi terbatas. Selain itu, kemungkinan adanya ketidaksesuaian dalam pengisian kuesioner oleh responden, yang disebabkan oleh perbedaan pemahaman atau faktor kejujuran, juga menjadi kendala.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa enam hipotesis yang diuji tidak signifikan, yang membuka kesempatan untuk penelitian lanjutan. Oleh karena itu, disarankan agar mahasiswa memperkuat kemampuan softskill, hardskill, dan pengembangan konsep diri mereka sebagai bagian dari persiapan untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa dapat memperoleh pengalaman lebih banyak melalui kegiatan organisasi atau aktivitas lainnya. Sebagai tambahan, universitas perlu mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan keterampilan sosial dan teknis mahasiswa agar lebih siap bersaing di pasar kerja. Pada penelitian selanjutnya, variabel-variabel lain yang relevan bisa diteliti untuk memperkuat hasil temuan dan meningkatkan makna dari hasil yang didapatkan.

Daftar Pustaka

- Afif, N., & Arifin, A. H. (2022). Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Di Era Digital: Cukupkah Hanya Hard Skills? *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 14(1), 50–62. <https://doi.org/10.22225/kr.14.1.2022.50-62>
- Amalia, F., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Protean Career Terhadap Career Optimism Dengan Career Decision *Self Efficacy* Dan Career Adaptability Sebagai Pemediasi Pada Generasi Milenial Di Surakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13 no.1. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i1.1038>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Ayu, K. I., & Saragih, N. A. (2022). Hubungan Konsep Diri Dengan Self-Efficacy Pada Siswa Kelas X Smk Karya Jaya Tanjung Morawa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6205–6214.
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan *Soft Skill* Terhadap *Self Efficacy* Mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1), 1–7. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.139>
- Chusna, Maulida Purwani, & Waskito, J. (2024). Peran Incremental Validity Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Protean Career Terhadap Career Outcome (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Jurnal Lentera Bisnis*, 13, 941–950. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1105>
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). *Soft Skill* dan *Self Efficacy* sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1028>
- Dewi, Y. P., & Mugiarto, H. (2020). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Efikasi Diri Dalam Memecahkan Masalah Melalui Konseling Individu Di Smk Hidayah Semarang. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.22373/je.v6i1.5750>
- Erlangga, A., Madeira, J., Pimentel, N., Martins, S., Azevedo, M. R., Youbi, N., De Min, A., Almeida, I. M., Bensalah, M. K., Terrinha, P., Motoki, A., Chaves Novais, L. C., Motoki, K. F., Oliveira, L. C. De, De Fasolo, R. S., Lima, A. B., Putirka, K. D., Perfit, M., Ryerson, F. J., ... 郭光灿. (2020). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Program Magang terhadap Kesiapan Kerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana). *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 53(9), 1689–1699. <https://learn-quantum.com/EDU/index.html%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Aht>

- Fatmawati, E., Oktarika, D., Santoso, D., & Puspitasari, H. (2023). *Kesiapan Kerja Siswa Ditinjau Dari Harga Diri*. 21, 1–14. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v21i1.5462>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Indirasari, L. D. (2024). *Hubungan antara Konsep Diri dengan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK The Relationship between Self-Concept and Work Readiness in Vocational High School Student Abstrak*. 11(03), 1367–1382.
- Isfarhani, M. (2021). Pengaruh *Soft Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 7(1), 1–13.
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness among Students in University. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Kuswati, R., Putro, W. T., Mukharomah, W., & Isa, M. (2021). The Effects of Brand Image on Consumer Loyalty: The Role of Consumer Satisfaction and Brand Trust as Intervening Variables. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, 1(2), 58–71. <https://doi.org/10.53017/ujeb.91>
- Kholifatun Sholikhah, S. (2022). Pengaruh *Soft Skill* Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMS. *FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 104.
- Mustofa. (2015). Metode Penelitian dengan NPF dan Roa. *Jurnal*, 1–9.
- Novita, D., & Husna, N. (2020). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2909>
- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Hard Skill, *Soft Skill* dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281–300.
- Pering, I. M. A. A. (2021). Abstrak Jurnal Satyagraha. *Jurnal Satyagraha*, 03(02), 28–48.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Putri, N. I. (2023). *Pengaruh Soft Skill Dan Keputusan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Manajemen FEB UMS Angkatan 2018*. https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/107906/0Ahttps://eprints.ums.ac.id/107906/2/NASKAH_PUBLIKASI_NAHES.pdf
- Rahmadani, D. (2021). *Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Keaktifan Berorganisasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja*. https://eprints.ums.ac.id/102120/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, *Soft Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh *Soft Skill* Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrl Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Setiono, D., Anggraini, T., & Hiram, T. P. B. P. S. (2022). Analisis Technology Acceptance Model Pada E-Wallet Menggunakan Sem-Pls. *Sebatik*, 26(2), 458–464. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i2.2012>

- Sinarwati. (2022). Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai*, 1(Mei), 19–28.
- Sri Yuliani. (2020). Jenis Kelamin. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Strata, P. (2022). *Diajukan sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata (S-1) Psikologi (S.Psi)*.
- Syahputra, M. A. D. (2022). Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills untuk Mengembangkan *Hard Skill & Soft Skill* pada Mahasiswa. *JEJAK : Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah*, 1(2), 82–90. <https://doi.org/10.22437/jejak.v1i2.16320>
- Syahvitri, A., K, K., & Nasution, I. L. M. (2023). Pengaruh Skill dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 pada Mahasiswa Perbankan Syariah Tingkat Akhir Berdasarkan Maqasid Syariah. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 327–339. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5096>
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Waluyo edy, S. A. J. E. (2024). Analisis data sampel menggunakan uji hipotesis penelitian perbandingan pendapatan menggunakan uji anova dan uji t. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(30218365), 775–785.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313–1318. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28820>