



PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *SOFT SKILL*, DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA *FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS X

^{1*}Francisca Rehmenda Sriulina, ²Lina Anatan

^{1,2} Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: francisca.rehmenda@maranatha.edu

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 2024-11-26

Revised: 2025-03-03

Accepted: 2025-03-14

Kata Kunci:

Self_Efficacy; Efikasi_Diri;
Soft_Skill; Motivasi_Kerja;
Kesiapan_Kerja

Keywords:

Self_Efficacy; Self_Efficacy;
Soft_Skills; Work_Motivation;
Work_Readiness

ABSTRAK

Kesiapan kerja menjadi isu penting bagi fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif. Fresh graduate pada umumnya memiliki pengetahuan akademik terbaru juga semangat kerja yang masih tinggi. Pernyataan tersebut didukung survei awal terhadap 38 fresh graduate yang menunjukkan bahwa 97,4% percaya diri siap untuk bekerja. Akan tetapi, optimisme ini bertentangan dengan realitas pasar kerja yang menuntut kompetensi tambahan selain pengetahuan akademik, serta keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh self-efficacy, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja lulusan baru di Universitas X. Studi kuantitatif ini melibatkan 105 responden yang dipilih melalui teknik non-probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sementara self-efficacy tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan soft skill dan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan baru. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya lembaga pendidikan tinggi untuk memprioritaskan pengembangan soft skill dan motivasi kerja melalui kurikulum dan program pendampingan karier yang terstruktur.

ABSTRACT

Work readiness is an important issue for fresh graduates in facing the increasingly competitive world of work. Fresh graduates generally have the latest academic knowledge and high work enthusiasm. This statement is supported by an initial survey of 38 fresh graduates showing that 97.4% are confident that they are ready to work. However, this optimism is contrary to the reality of the job market which demands additional competencies in addition to academic knowledge, as well as skills that are relevant to current industry needs. This study aims to analyze the effect of self-efficacy, soft skills, and work motivation on the work readiness of new graduates at University X. This quantitative study involved 105 respondents selected through non-probability sampling techniques. Data were collected through online questionnaires and analyzed using SPSS 26 software. The results of the study showed that soft skills and work motivation had a significant influence on work readiness, while self-efficacy did not show a significant influence. The results of this study indicate that the development of soft skills and work motivation are key factors in improving the work readiness of new graduates. The implication of this study is the need for higher education institutions to prioritize the development of soft skills and work motivation through a structured curriculum and career mentoring programs.





PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja semakin meningkat seiring dengan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja. Lulusan baru dihadapkan pada tantangan untuk memperoleh dan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Perkembangan teknologi, seperti *artificial intelligence* (AI), analisis data, dan keamanan siber, semakin mempengaruhi jenis keterampilan yang dibutuhkan. Sementara itu, pekerjaan administratif seperti teller bank, sekretaris, dan entri data mulai berkurang. *The Future Jobs Report* (2023) memprediksi bahwa pada tahun 2027 akan tercipta 69 juta pekerjaan baru dengan keahlian khusus, namun 83 juta pekerjaan terutama di sektor administratif akan hilang. Pergeseran pasar tenaga kerja ini menambah kekhawatiran akan timbulnya persaingan ketat di dunia kerja, terutama bagi *fresh graduate* yang tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri.

Transisi dari bangku kuliah ke dunia kerja menjadi semakin kompleks. Pendidikan tinggi diharapkan dapat membantu lulusan mendapatkan pekerjaan, namun Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2024 melaporkan bahwa angka pengangguran di Indonesia mencapai 7,2 juta orang, termasuk 1,05 juta lulusan diploma dan sarjana. Kondisi ini memperlihatkan semakin sulitnya lulusan baru untuk mendapatkan pekerjaan sesuai bidangnya. Gambaran terjadinya perlambatan permintaan tenaga kerja terasa di salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung. *Tracer study* Universitas X pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya peningkatan jumlah lulusan yang belum bekerja sebesar 5%. Hal ini menunjukkan waktu tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan di tahun 2022 lebih panjang dibandingkan tahun 2021.

Sebagai langkah awal penelitian, penulis telah melakukan survei kepada 38 *fresh graduate*. Ditemukan fakta menarik yakni sebanyak 37 responden atau 97,4% nya menyatakan siap bekerja. Angka ini menggambarkan optimisme yang tinggi di kalangan *fresh graduate*. Namun menunjukkan kesenjangan antara persepsi kesiapan kerja yang dimiliki lulusan dengan tantangan yang harus dihadapi dalam mendapatkan pekerjaan. Perusahaan seringkali menuntut kompetensi lebih selain ilmu akademik yang dapat dipergunakan di dunia kerja. Temuan ini menguatkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja lulusan di luar kompetensi akademik.

Perguruan tinggi memegang peranan penting dalam mempersiapkan lulusannya dalam menghadapi dunia kerja. Kurikulum perguruan tinggi memainkan peranan penting dalam membentuk kesiapan kerja lulusan. Azky & Mulyana, (2024) menekankan pentingnya mempersiapkan kesiapan kerja sejak masa perkuliahan. Temuan Chigbu & Nekhwevha, (2022) memperkuat argumen ini dengan menyoroti perbedaan keterampilan lulusan antar fakultas sangat signifikan. Fakultas yang tidak mengintegrasikan pengembangan keterampilan dalam kurikulumnya cenderung menghasilkan lulusan yang kurang siap kerja. Kirani & Chusairi, (2022) menyebutkan kesiapan kerja adalah sejauh mana sikap dan karakteristik lulusan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor internal berpengaruh pada kesiapan kerja, termasuk *self-efficacy*, *soft skill*, dan motivasi kerja. Kasyfillah & Susilarini, (2021) menemukan adanya korelasi antara tingkat kecemasan mahasiswa dengan *self-efficacy* dalam menghadapi dunia kerja. Sejalan dengan temuan ini, Puspitasari dan Fadhli (2024) menemukan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* lebih tinggi akan menjadi pribadi yang lebih percaya diri dalam meraih kesuksesan. *Soft skill* juga memainkan peran penting dalam kesuksesan karir. Fitriana et al., (2023) menyoroti bahwa *soft skill* dalam meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Perkembangan teknologi yang cepat menuntut lulusan untuk





memiliki *soft skill* yang relevan dengan teknologi, sehingga kemampuan beradaptasi dan keinginan untuk terus belajar sangat dibutuhkan. Selain itu, motivasi memasuki dunia kerja sebagai dorongan internal juga terbukti berkorelasi positif dengan kesiapan kerja (Budiarti et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya dengan menguji pengaruh *self-efficacy*, *soft skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Universitas X. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi institusi pendidikan dalam pengembangan program peningkatan kualitas lulusan, serta memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam menyusun strategi rekrutmen dan pengembangan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Self-Efficacy

Konsep efikasi diri atau *self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura yang menggambarkan sejauh mana keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. *Self-efficacy* mempengaruhi motivasi, perilaku dan pencapaian seseorang. *Self-Efficacy* menurut (Bandura, 1997) memiliki tiga dimensi utama, yakni :

1. Tingkat kesulitan tugas (*Level*): Merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan berbagai tingkat kesulitan.
2. Luas bidang tugas (*Generality*): Adalah sejauh mana keyakinan individu dapat diterapkan di berbagai situasi dan tugas.
3. Tingkat kemantapan, keyakinan, dan kekuatan (*Strength*): Tingkat ketahanan keyakinan individu terhadap efikasi dirinya, terutama saat menghadapi tantangan.

Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan diri bahwa mereka akan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan, begitu pula sebaliknya. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mudah goyah dan pesimis. Adapun Indikator *self-efficacy* meliputi:

1. Keyakinan dalam menyelesaikan tugas: Keyakinan mampu menyelesaikan tugas-tugas sulit.
2. Motivasi: *Self-efficacy* akan menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan diri dan semangat untuk mencapai tujuan.
3. Kegigihan: Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi tidak mudah menyerah ketika menghadapi rintangan.
4. Kemampuan mengambil risiko: Menjadikan seseorang berani keluar dari zona nyaman.
5. Kreativitas: *Self-efficacy* mendorong seseorang untuk lebih kreatif menghasilkan ide baru yang inovatif.
6. Kinerja: *Self-efficacy* tinggi membuat seseorang akan terus berusaha mencapai tujuan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berbagai penelitian telah membuktikan pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. (Hariyati et al., 2022) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa UNJ Jakarta. (Prisrilia & Widawati, 2021) juga menemukan hal serupa di Bandung, di mana *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan sebesar 35,5% terhadap





kesiapan kerja lulusan. (Mamentu et al., 2023) menyebutkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja lulusan di Universitas Sam Ratulangi Manado. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian (Damayantie & Kustini, 2022) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja 252 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi di UMP “Veteran” Jawa Timur. (Parangin-Angin, 2022) mencatat bahwa *self-efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir di Universitas Jambi. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, *self-efficacy* berperan penting dalam membantu lulusan baru lebih percaya diri saat memasuki dunia kerja, mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, dan lebih cepat mencapai kesuksesan karir.

Soft Skill

Soft skill merupakan keterampilan yang berkaitan dengan perilaku interpersonal dan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Yuliani (2012) mendefinisikan *soft skill* sebagai kemampuan perilaku yang melibatkan keterampilan komunikasi, negosiasi, penyelesaian konflik, pemecahan masalah kreatif, pemikiran strategis, efektivitas pribadi, pembangunan tim, serta berbagai kompetensi lain yang mempengaruhi keberhasilan seseorang di dunia kerja. Dalam konteks profesional, *soft skill* dianggap sebagai faktor penting yang melengkapi *hard skill* teknis, karena keterampilan interpersonal dan komunikasi seringkali menjadi penentu kesuksesan dalam organisasi.

Peneliti tertarik menggunakan dimensi *soft skill* program MBA SBM-ITB yang di ada dalam penelitian (Ginting et al., 2020) antara lain :

1. Kerja sama (Mampu berkolaborasi secara efektif, mengelola konflik, dan memberikan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam kelompok).
2. Komunikasi (Mampu menyampaikan informasi secara jelas dan ringkas, meyakinkan orang lain terhadap suatu ide, serta mendengarkan pendapat orang lain).
3. Tanggung jawab etis (Mampu mengidentifikasi, mengevaluasi dampak, dan menganalisis secara mendalam berbagai pro dan kontra dari setiap keputusan).
4. Kepemimpinan (Memiliki inisiatif yang kuat, menginspirasi dan memberdayakan tim, serta mampu mengelola perubahan dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak perilaku kepemimpinan terhadap kinerja).

Soft skill memainkan peran yang signifikan dalam membantu individu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk sukses di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Penelitian (Ayaturrahman & Rahayu, 2023) menekankan pentingnya *soft skill* dalam kesiapan kerja menghadapi era industri 4.0. Mereka menemukan bahwa keterampilan *teamwork*, *leadership* dan *problem solving* berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta. Penelitian (Damayantie & Kustini, 2022) menyebutkan bahwa antara *soft skill* adalah faktor kunci yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada kesiapan kerja mahasiswa. Begitu juga dengan penelitian (Parangin-Angin, 2022) di Universitas Jambi, (Mamentu et al., 2023) di Universitas Sam Ratulangi Manado menyebutkan *soft skill* berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan konsistensi dalam penelitian mengenai pentingnya *soft skill* dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.





Motivasi Kerja

Salah satu faktor pendorong seseorang untuk masuk ke dalam dunia kerja adalah motivasi. Anoraga dalam Bella et al. (2018) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah segala bentuk semangat atau pendorong yang memicu seseorang untuk bekerja. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor internal, seperti keinginan pribadi untuk berkembang, maupun faktor eksternal, seperti insentif atau lingkungan kerja. Motivasi berperan dalam mempersiapkan individu agar membekali diri dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya mempengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja, tetapi juga berperan dalam mendorong individu untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan.

Penelitian dari (Andina et al., 2023; Budiarti et al., 2024; Mamentu et al., 2023), telah menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa. (Andina et al., 2023) secara khusus menyoroti bahwa motivasi untuk cepat lulus dan mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Dalam konteks kesiapan kerja, motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang membantu individu mencapai produktivitas optimal dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi karena individu yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengembangkan kompetensinya dan lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang kompetitif.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi penting yang menentukan kemampuan individu untuk memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja. Kesiapan ini selain mencakup kematangan fisik juga mencakup kematangan mental juga pengalaman yang diperoleh pada saat pendidikan formal seperti di sekolah, perguruan tinggi, maupun pengalaman non-formal seperti kerja praktek, magang, atau kegiatan ekstrakurikuler. (Saputra & Sukirno, 2020) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja dengan memanfaatkan kombinasi kemampuan fisik, mental, dan pembelajaran yang diperoleh selama pendidikan. Kesiapan ini juga melibatkan kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi di lingkungan kerja. Indikator kesiapan kerja menurut (Caballero & Walker, 2010) mencakup:

1. Karakteristik pribadi: Sifat atau karakter individu yang berpengaruh terhadap perilaku kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas.
2. Ketajaman organisasi: Kemampuan individu untuk memahami, beradaptasi, dan menguasai dinamika serta budaya organisasi tempat mereka bekerja.
3. Kompetensi kerja: Keterampilan dan pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif.
4. Kecerdasan sosial: Kemampuan individu dalam berinteraksi sosial, meliputi kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi dan membangun relasi dengan baik.

Indikator-indikator ini menggambarkan bahwa selain mengutamakan *hard skills*, kesiapan kerja harus mencakup keterampilan interpersonal (*soft skills*) untuk mendukung individu bekerja secara efisien dan produktif. Semakin tinggi tingkat kesiapan kerja seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk sukses dalam menghadapi tantangan di dunia kerja, baik dalam hal penyelesaian tugas maupun adaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.





Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *soft skill*, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. (Mamentu et al., 2023) menemukan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi signifikan pada kesiapan kerja 77 lulusan FEB Universitas Sam Ratulangi Manado. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian (Damayantie & Kustini, 2022) mengungkapkan bahwa *soft skill* dan efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja 252 mahasiswa tingkat akhir UPN “Veteran” Jawa Timur. Selanjutnya, (Parangin-Angin, 2022) mencatat bahwa *self-efficacy* dan *soft skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. Temuan ini menunjukkan konsistensi dalam penelitian mengenai *self-efficacy* dan *soft skill* sebagai faktor kunci dalam mempersiapkan mahasiswa untuk masuk dunia kerja dan menjadi prediktor kuat bagi kesiapan kerja mahasiswa.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja *Fresh graduate* Universitas X

Berdasarkan temuan-temuan sebelumnya, (Hariyati et al., 2022; Mamentu et al., 2023; Prirililia & Widawati, 2021; Parangin-Angin, 2022), *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi sehingga dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: *Self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas X dalam memasuki dunia kerja.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja *Fresh graduate* Universitas X

Soft skill berperan penting dalam membantu individu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja dan meningkatkan peluang sukses di pasar tenaga kerja. Dalam penelitian (Damayantie & Kustini, 2022; Mamentu et al., 2023; Parangin-Angin, 2022) dapat terlihat bahwa *soft skill* berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Mengacu pada temuan-temuan penelitian di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Soft skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas X dalam memasuki dunia kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kesiapan kerja *Fresh graduate* Universitas X

Mengacu pada penelitian (Andina et al., 2023; Budiarti et al., 2024; Mamentu et al., 2023), motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan kesiapan kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas X dalam memasuki dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data numerik yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik. Variabel bebas dari penelitian ini adalah *Self-Efficacy* (X1), *Soft skill* (X2), Motivasi kerja (X3) dan variabel terikatnya adalah kesiapan kerja (Y).





Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel dan Definisi	Dimensi	Jumlah Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber indikator
Self-Efficacy (X1) Keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang mereka miliki untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. (Bandura, 1997)	Tingkat kesulitan tugas (<i>Magnitude</i>)	4 item	Likert 5 poin	Penelitian Nurfazira et al. (2023) dengan penyesuaian kalimat
	Kekuatan Keyakinan (<i>Strength</i>)	6 item	Likert 5 poin	
	Generalisasi Kemampuan (<i>Generality</i>)	5 item	Likert 5 poin	
Soft Skill (X2) Merupakan salah satu bentuk <i>behavioral skill</i> disebut juga <i>interpersonal skill</i> , termasuk keterampilan komunikasi atau interaksi, negosiasi dan penyelesaian konflik, pemecahan masalah secara kreatif, pemikiran strategis, keefektifan pribadi, pembangunan tim, keterampilan dan ide yang berpengaruh termasuk kompetensi. (Yuliani, 2012)	Kerja Sama	3 item	Likert 5 poin	Ginting et al. (2020) dalam Muhammad Ikhsan Syahputra (2023) dengan penyesuaian jumlah pertanyaan
	Komunikasi	3 item	Likert 5 poin	
	Tanggung jawab etika	2 item	Likert 5 poin	
	Kepemimpinan	3 item	Likert 5 poin	
Motivasi kerja (X3) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk memasuki dunia kerja, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal (Ahmad dan Mukhaiyar, 2020)	Tanggung jawab	2 item	Likert 5 poin	Annet & Naranjo (2014) dalam Putri (2023)
	Umpan balik	2 item	Likert 5 poin	
	Menyukai tugas yang bersifat moderat	2 item	Likert 5 poin	
	Pekerja keras	2 item	Likert 5 poin	
	Penuh pertimbangan dan perhitungan	1 item	Likert 5 poin	
	Bersifat realistis	1 item	Likert 5 poin	
Kesiapan Kerja (Y) Kesiapan kerja adalah bentuk kematangan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang cukup sehingga individu merasa siap untuk bekerja dan sukses di lingkungan kerja (Caballero et al., 2011)	Kecerdasan sosial	9 item	Likert 5 poin	Caballero et al. (2011) dalam Muhammad Ikhsan Syahputra (2023) dengan penyesuaian jumlah pertanyaan
	Ketajaman organisasi	7 item	Likert 5 poin	
	Kompetensi kerja	8 item	Likert 5 poin	
	Karakteristik pribadi	6 item	Likert 5 poin	

Sumber: Kajian Literatur

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh *fresh graduate* Universitas X pada Semester Ganjil T.A 2023/2024 yang berasal dari semua fakultas kecuali Fakultas Kedokteran dan Fakultas Kedokteran Gigi. Kedua fakultas ini tidak diikutsertakan karena lulusannya segera melanjutkan studi ke jenjang profesi. Populasi keseluruhan dalam penelitian ini berjumlah 279 orang dan besaran sampel ditetapkan berdasarkan rumus Slovin dengan *margin of error* 8%, menghasilkan angka 100,21 responden. Untuk memperoleh hasil yang lebih optimal, jumlah sampel dibulatkan menjadi 105. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* yakni di mana setiap orang memiliki kesempatan sama yang sama untuk menjadi sampel. Pengambilan data dilakukan pada saat proses pembagian ijazah di Direktorat Akademik Universitas X, yaitu tanggal 28 Mei 2024 s.d 5 Juni 2024.





Sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner daring (*online*) menggunakan *platform Google Form*. Kuesioner yang digunakan merupakan adaptasi dari penelitian sebelumnya dengan penyesuaian terhadap karakteristik lulusan baru. Instrumen penelitian ini telah diuji coba pada sampel awal sebanyak 38 responden untuk memastikan validitas dan reliabilitas item pertanyaan yang menggunakan skala Likert 5 poin.

Sumber data sekunder didapat dari data tracer study yang diperoleh dari Direktorat Kemahasiswaan dan Alumni Universitas X serta tinjauan pustaka berdasarkan artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan mengenai *self-efficacy*, *soft skill*, motivasi kerja dan kesiapan kerja lulusan dalam memasuki dunia kerja. Data dianalisis menggunakan *software SPSS* versi 26. Analisis meliputi pengujian keandalan dan keabsahan instrumen, serta berbagai uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Tabel Profil Responden

No	Karakteristik Responden	Responden	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	57	54,3%
	Perempuan	48	45,7%
	Total	105	100%
2	Umur		
	21 tahun	2	1,9%
	22 tahun	45	42,9%
	23 tahun	19	18,1%
	24 tahun	27	25,7%
	25 tahun	8	7,6%
	>26 tahun	4	3,8%
	Total	105	100%
3	Fakultas		
	Fakultas Bisnis	38	36,2%
	Fakultas Teknik	7	6,7%
	Fakultas Teknologi Informasi	27	25,7%
	Fakultas Hukum	17	16,2%
	Fakultas Bahasa dan Budaya	6	5,7%
	Fakultas Psikologi	7	6,7%
	Fakultas Seni Rupa dan Desain	3	2,8%
		Total	105

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 57 orang (54,5%), responden perempuan adalah sebanyak 48 orang (45,7%). Rentang usia cukup beragam karena lulusan terdiri dari angkatan 2017 s.d angkatan 2020 dengan responden terbesar adalah berusia 22 tahun sebanyak 45 orang (42,9%). Semua responden berasal dari fakultas yang beragam namun yang paling banyak terlibat adalah Fakultas Bisnis yang meliputi 36,2% total keseluruhan responden, yakni 38 orang.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Berdasarkan tabel distribusi r dengan taraf signifikansi 5% dan ukuran sampel 105, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1614.





Tabel 3. Tabel Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Correlation (r-hitung)	Keterangan
Validitas Indikator – Self-Efficacy (X1)				
1	Self-Efficacy (X1)	X1.1	0.375	valid
2	Self-Efficacy (X1)	X1.2	0.646	valid
3	Self-Efficacy (X1)	X1.3	0.676	valid
4	Self-Efficacy (X1)	X1.4	0.786	valid
5	Self-Efficacy (X1)	X1.5	0.436	valid
6	Self-Efficacy (X1)	X1.6	0.508	valid
7	Self-Efficacy (X1)	X1.7	0.611	valid
8	Self-Efficacy (X1)	X1.8	0.646	valid
9	Self-Efficacy (X1)	X1.9	0.768	valid
10	Self-Efficacy (X1)	X1.10	0.689	valid
11	Self-Efficacy (X1)	X1.11	0.784	valid
12	Self-Efficacy (X1)	X1.12	0.754	valid
13	Self-Efficacy (X1)	X1.13	0.796	valid
14	Self-Efficacy (X1)	X1.14	0.588	valid
Validitas Indikator - Soft Skills (X2)				
1	Soft Skills (X2)	X2.1	0.375	valid
2	Soft Skills (X2)	X2.2	0.646	valid
3	Soft Skills (X2)	X2.3	0.676	valid
4	Soft Skills (X2)	X2.4	0.786	valid
5	Soft Skills (X2)	X2.5	0.436	valid
6	Soft Skills (X2)	X2.6	0.508	valid
7	Soft Skills (X2)	X2.7	0.611	valid
8	Soft Skills (X2)	X2.8	0.646	valid
9	Soft Skills (X2)	X2.9	0.768	valid
10	Soft Skills (X2)	X2.10	0.689	valid
Validitas Indikator - Motivasi (X3)				
1	Motivasi (X3)	X3.1	0.375	valid
2	Motivasi (X3)	X3.2	0.646	valid
3	Motivasi (X3)	X3.3	0.676	valid
4	Motivasi (X3)	X3.4	0.786	valid
5	Motivasi (X3)	X3.5	0.436	valid
6	Motivasi (X3)	X3.6	0.508	valid
7	Motivasi (X3)	X3.7	0.611	valid
8	Motivasi (X3)	X3.8	0.646	valid
9	Motivasi (X3)	X3.9	0.768	valid
10	Motivasi (X3)	X3.10	0.689	valid
Validitas Indikator - Kesiapan Kerja (Y1)				
1	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.1	0.375	valid
2	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.2	0.646	valid
3	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.3	0.676	valid
4	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.4	0.786	valid
5	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.5	0.436	valid
6	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.6	0.508	valid
7	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.7	0.611	valid
8	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.8	0.646	valid
9	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.9	0.768	valid
10	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.10	0.689	valid
11	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.11	0.784	valid
12	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.12	0.754	valid
13	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.13	0.796	valid
14	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.14	0.588	valid
15	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.15	0.732	valid





No	Variabel	Indikator	Correlation (r-hitung)	Keterangan
16	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.16	0.375	valid
17	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.17	0.646	valid
18	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.18	0.676	valid
19	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.19	0.786	valid
20	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.20	0.436	valid
21	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.21	0.508	valid
22	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.22	0.611	valid
23	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.23	0.646	valid
24	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.24	0.768	valid
25	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.25	0.689	valid
26	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.26	0.611	valid
27	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.27	0.508	valid
28	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.28	0.646	valid
29	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.29	0.375	valid
30	Kesiapan Kerja (Y1)	Y1.30	0.676	valid

Sumber: data diolah (2024)

Hasil uji validitas memperlihatkan seluruh item pertanyaan pada variabel X maupun Y memiliki tingkat signifikansi < 0.05 . Sehingga disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid untuk dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
1	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0.895	> 0.70	Reliable
2	<i>Soft Skill</i> (X2)	0.925	> 0.70	Reliable
3	Motivasi Kerja (X3)	0.936	> 0.70	Reliable

Sumber: data diolah (2024)

Semua variabel baik X maupun Y menunjukkan angka $>0,70$. Dapat dikatakan, semua instrumen penelitian reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Parameter		Nilai
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	6.77245292
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.055
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Distribusi uji adalah normal.
 b. Nilai dihitung dari data.





- c. Koreksi signifikansi Lilliefors.
- d. Ini adalah batas bawah dari signifikansi sebenarnya.

Sumber: data diolah (2024)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, variabel Kesiapan Kerja (Y) memiliki distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.914	0.836	0.831	6.872	2.072

Keterangan:

1. Prediktor (a): Motivasi Kerja, *Self Efficacy*, *Soft Skill*.
2. Variabel Dependen (b): Kesiapan Kerja.

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6, Hasil uji Durbin-Watson menghasilkan nilai DL 1.6237, nilai DU 1.7411, K=3 dan n=105. Nilai 4-DU = 2.2589. Maka $1.7411 < 2.072 < 2.2589$. Hasil uji statistik menunjukkan nilai berada dalam rentang yang tidak menunjukkan adanya autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	4.857	3.384	-	1.435	0.154
<i>Self-Efficacy</i>	-0.041	0.066	-0.087	-0.624	0.534
<i>Soft Skill</i>	-0.155	0.116	-0.228	-1.339	0.183
Motivasi Kerja	0.213	0.136	0.284	1.567	0.120

Keterangan:

1. Variabel Dependen: ABS_RES.

Sumber: data diolah (2024)

Hasil analisa Uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel *self-efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.154 (>0.05).
- 2) Variabel *soft skill* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.534 (>0.05).
- 3) Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.120 (>0.05).

Nilai signifikansi semua variabel >0.05 sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Collinearity Statistics (Tolerance)	VIF
	Coefficients (B)	Std. Error					
(Constant)	12.78	5.419	-	2.358	0.020	-	-
<i>Self-Efficacy</i>	0.153	0.106	0.083	1.453	0.149	0.492	2.032





<i>Soft Skill</i>	1.527	0.185	0.575	8.237	0.000	0.332	3.01
Motivasi Kerja	0.935	0.218	0.319	4.290	0.000	0.293	3.416

Keterangan:

1. Variabel Dependen: Kesiapan Kerja.

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk variabel *self-efficacy*, *soft skill*, Motivasi Kerja <10 dan nilai tolerance >0,10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan apakah semua variabel bebas (motivasi kerja, *self-efficacy*, *soft skill*) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kesiapan kerja).

Tabel 9. Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24368.552	3	8122.851	171.991	.000b
Residual	4770.076	101	47.228	-	-
Total	29138.629	104	-	-	-

Keterangan:

1. Variabel Dependen: Kesiapan Kerja.
2. Prediktor: Motivasi Kerja, *Self-Efficacy*, *Soft Skill*.

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji Tabel 9, nilai F adalah sebesar 171.991, lebih besar dari F tabel. Sehingga dapat disimpulkan variabel *self-efficacy*, *soft skill* dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap terhadap variabel terikat yaitu kesiapan kerja.

Analisis data:

1. Angka Sig. variabel *self-efficacy* (X1) adalah 1.49 > 0.05, menunjukkan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).
2. Angka Sig. variabel *soft skill* (X2) adalah 0.00 < 0.05), dapat disimpulkan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).
3. Angka Sig. motivasi kerja (X3) adalah 0.00 < 0.05), dapat disimpulkan variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y).

Menurut hasil analisa, baik *soft skill* maupun motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja individu, sementara *self-efficacy* dalam konteks penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan kesiapan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t akan menunjukkan apakah setiap variabel independen secara individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model. Hasil uji regresi pada tabel Tabel 6 menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel hanya pada variabel *soft skill* dan motivasi kerja, sedangkan





nilai t hitung untuk variabel *self-efficacy* lebih kecil dari nilai t tabel. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dapat diterima, sementara hipotesis terkait *self-efficacy* harus ditolak.

Analisis Model Regresi Berganda

Hasil analisis menghasilkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,780 + 0.153X1 + 1.527X2 + 0.953X3$$

Penjelasannya adalah:

1. Konstanta

Nilai konstanta bernilai positif 12,780 yang berarti jika *self-efficacy*, *soft skill*, motivasi kerja bernilai 0 (konstan) maka variabel terikat yakni kesiapan kerja tetap konstan sebesar 12,780.

2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (*Self-efficacy*)

Analisis regresi memperlihatkan hubungan positif dengan peningkatan rata-rata 0.153 satuan pada variabel X1. Dikarenakan dalam analisis sebelumnya, variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sehingga peningkatan *self-efficacy* tidak secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja.

3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (*Soft skill*)

Nilai koefisien regresi positif untuk variabel X2 sebesar 1.527 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *soft skill* seseorang, semakin siap pula menghadapi dunia kerja. Angka peningkatan *soft skill* ini memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kesiapan kerja dibandingkan variabel lainnya.

4. Nilai koefisien regresi variabel X3 (Motivasi kerja)

Nilai koefisien regresi variabel X3 bernilai positif sebesar 0.953 dapat diartikan jika variabel motivasi kerja bertambah kesiapan kerja bertambah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914a	0.836	0.831	6.872

Keterangan:

Prediktor: Motivasi Kerja, *Self-Efficacy*, *Soft Skill*.

Sumber: data diolah 2024

Nilai R Square 0.831 menunjukkan 83% alasan kesiapan kerja seseorang dapat dijelaskan oleh faktor kombinasi variabel *self-efficacy*, *soft skill*, dan motivasi kerja. 17% sisanya bergantung pada variabel lain yang tidak ada dalam model ini.

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kesiapan kerja

Pengaruh *self-efficacy* menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini kontras dengan beberapa penelitian sebelumnya yang memperlihatkan hubungan signifikan antara keduanya. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Sumampouw, 2024) di Universitas Sam Ratulangi Manado, yang juga menemukan bahwa *self-efficacy*





memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Jika menilik kembali pada hasil pra-penelitian, mayoritas responden memiliki persepsi positif tentang kesiapan kerja diri mereka. Namun jika dilakukan analisis lebih lanjut, skor terendah dalam item kuesioner menunjukkan responden kurang memiliki rasa percaya diri dan cenderung menghindari dalam menghadapi situasi baru yang terlihat kompleks. Temuan ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* mungkin bukan satu-satunya faktor penentu kesiapan kerja. *Soft skill* dan motivasi kerja kemungkinan berperan lebih dominan. Dengan memahami hal ini, lembaga pendidikan tinggi dapat membantu dan merancang program pengembangan yang lebih efektif dengan fokus pada pengembangan *soft skill* dan motivasi kerja dalam upaya membangun kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja

Hasil analisis menunjukkan *soft skill* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kesiapan kerja lulusan sehingga hipotesis awal diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Damayantie & Kustini, 2022; Mamentu et al., 2023; Parangin-Angin, 2022), sehingga memperkuat pemahaman bahwa *soft skill* yang meliputi keterampilan interpersonal seperti kecerdasan emosional, berpikir kritis, komunikasi, etika, moral, profesionalisme, dan kepemimpinan dapat membantu lulusan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan juga mampu beradaptasi di lingkungan kerja. Ini merupakan faktor penting seseorang untuk berinteraksi, beradaptasi, dan membangun karir.

Analisis lebih lanjut, responden menjawab bahwa kemampuan berkolaborasi dengan orang lain merupakan aspek *soft skill* yang paling dikuasai responden dan mengindikasikan lulusan siap untuk berkolaborasi di dunia kerja. Temuan ini memiliki implikasi penting untuk lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif, dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan industri yang selalu berkembang.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

Analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil analisis ini sejalan dengan temuan (Andina et al., 2023; Budiarti et al., 2024; Mamentu et al., 2023), Motivasi mendorong individu bekerja sebaik mungkin dan berusaha untuk mencapai tujuan. Motivasi juga mendorong lulusan memiliki inisiatif dan berkembang di tempat kerja.

Jika menilik pada skor pertanyaan tertinggi “Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin” menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen tinggi untuk bekerja sebaik mungkin nantinya. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi lembaga pendidikan tinggi dalam merancang kurikulum yang mengembangkan minat belajar dan mendorong mahasiswa mengembangkan potensi diri secara maksimal. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengembangkan program orientasi karyawan yang lebih efektif, dengan fokus pada peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan baru.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *soft skill*, dan motivasi kerja secara sinergis berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas X. Analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* akan berkontribusi signifikan dan positif terhadap kesiapan





kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti *soft skill* dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kesiapan kerja lulusan.

Soft skill terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas X memiliki kemampuan interpersonal, komunikasi, dan keterampilan adaptif yang cukup memadai untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Variabel lainnya yakni motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Memperkuat kesimpulan bahwa *fresh graduate* Universitas X menunjukkan motivasi yang kuat untuk mempersiapkan diri, mengembangkan keterampilan, dan beradaptasi dengan baik dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan temuan ini, beberapa implikasi manajerial yang perlu dilakukan antara lain, bagi universitas supaya pembuatan program pelatihan dan *workshop* yang fokus pada peningkatan *soft skill* yang harus lebih diprioritaskan dalam kurikulum. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perlu adanya dukungan yang lebih besar dari pihak universitas dalam bentuk program pengembangan karir dan akses kepada sumber daya yang relevan. Menghadirkan narasumber dari industri dan alumni yang sukses dapat menjadi motivator bagi mahasiswa untuk terus mengembangkan diri. Universitas juga perlu menciptakan program pendampingan tambahan bagi calon lulusan dari fakultas yang paling memiliki resiko tinggi dalam menghadapi dunia kerja. Meskipun *self-efficacy* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, penting bagi institusi untuk tetap menekankan pengembangan keyakinan diri melalui program mentoring dan pelatihan keterampilan. Hal ini dapat membantu mahasiswa untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penggunaan alat dan jumlah responden yang diteliti sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke lulusan secara umum. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan alat analisis yang berbeda misalnya aplikasi *SmartPLS* dan mengikut sertakan responden dalam jumlah yang lebih besar. Penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan variabel lain seperti pengalaman kerja magang, minat karir, skill digital atau bisa menggunakan variabel yang memoderasi untuk hasil yang lebih mendalam dan faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja lulusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Peran Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7844–7856.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 169–175.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the Exercise of Control*, New York: Worth Publishers.
- Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2020/2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 6131–6144.





- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Chigbu, B. I., & Nekhwevha, F. H. (2022). Academic-faculty environment and graduate employability: variation of work-readiness perceptions. *Heliyon*, 8(3).
- 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), 670–678.
- Fitriana, D., Yusuf, A., Ningrum, D. C. C., & Marsanti, A. P. N. (2023). Urgensi Peningkatan Softskill pada Mahasiswa dalam Upaya Mempersiapkan Masa Depan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(1), 145–155.
- Ginting, H., Mahiranissa, A., Bekti, R., & Febriansyah, H. (2020). The effect of outing Team Building training on soft skills among MBA students. *The International Journal of Management Education*, 18(3), 100423.
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Motivation in Entering The World of Work on Students' Worg Readiness in the Faculty of Economics, Jakarta State University. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 3(2), 104–121.
- K Parangin-Angin, S. (2022). *Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi* (Skripsi). Universitas Jambi.
- Kasyfillah, A. M., & Susilarini, T. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua dan Self Efficacy Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(3), 69–75.
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). Tinjauan Sistematis: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh self efficacy, soft skill, self esteem dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja fresh graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di era revolusi industri 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1487–1497.
- Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 1(1), 12–18.
- Saputra, B. D., & Sukirno, S. (2020). Kesiapan kerja siswa program Akuntansi pada sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 4(1), 139–151.
- Sumampouw, P. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat: The influence of self-efficacy, learning achievement and career planning on work readiness of students majoring in management at FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2).

