

Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)

Dhea Novita

Universitas PGRI Semarang

Qristin Violinda

Universitas PGRI Semarang

M. Fadjar Darmaputra

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Universitas PGRI Semarang, Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232

Korespondensi penulis: dheanovita607@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of hard skills, soft skills and self-ability on the work readiness of final year students at PGRI Semarang University. This research uses a probability sampling technique research method with a purposive sampling method. Data processing used the SPSS version 25 program. The population used in this research were final semester students at PGRI University Semarang and the sample used was 100 respondents from various study programs at UPGRIS. Primary data by distributing questionnaires via Google Form. The results of the analysis and discussion show that there is a positive and significant influence between the Hard Skill variable (X1) on the Work Readiness variable (Y) partially, with $t_{count} 2.550 > t_{table} 1.984$ with a significance level of $0.012 < 0.05$. There is a positive and significant influence between the Soft Skill variable (X2) on the Work Readiness variable (Y) partially, with $t_{count} 4.472 > t_{table} 1.984$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence between the Self-Efficacy (X3) and Work Readiness (Y) variables partially, with $t_{count} 5.448 > t_{table} 1.984$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.*

Kata kunci : *Hard Skill, Soft Skill dan Self Efficacy*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill, soft skill dan self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir universitas PGRI Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian teknik *probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir Universitas PGRI Semarang dan sampel yang digunakan adalah 100 responden dari berbagai program studi yang ada di UPGRIS. Data primer dengan menyebarkan kuisioner melalui *google form*. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Hard Skill* (X₁) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan t hitung $2,550 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *Soft Skill* (X₂) terhadap variable Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan t hitung $4,472 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efikasi Diri (X₃) Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan t hitung $5,448 > t$ tabel $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *Hard Skill, Soft Skill dan Self Efficacy*

LATAR BELAKANG

Di era 4.0 saat ini, perkembangan dunia bisnis ekonomi sangat selektif dalam penyerapan para tenaga kerja. Sebuah perusahaan tentunya betul betul dan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan aktivitasnya.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang individu atau mahasiswa untuk bisa langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu yang lama.

Di era yang sangat kompetitif ini, keberhasilan seorang individu tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademisnya saja (*hard skill*), namun juga ditentukan oleh (*soft skill*), sebuah kecakapan dibutuhkan agar seorang individu mampu mengelola emosi diri sendiri (*intrapersonal skill*) dan mampu mengelola emosi saat membangun relasi dengan sesamanya (*interpersonal skill*).

Berdasarkan data Sakernas (2020), jumlah pengangguran terdidik di Indonesia sebanyak 20.354 sedangkan jumlah tenaga kerja terdidik sebanyak 58.285.

Berdasarkan data Statistics Finland (2021), pengangguran meningkat selama pandemi, terutama di bidang pendidikan. Pengangguran pendidikan naik dari 6,69 persen pada 2020 menjadi 8,55 persen pada 2021 untuk karyawan dengan gelar sarjana.

Jumlah penduduk usia kerja Indonesia pada Agustus 2022 sebanyak 209,42 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, termasuk mereka yang bekerja, 143,72 juta orang.

Dengan demikian, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) nasional sebesar 68,63%, dengan angka TPAK laki-laki sebesar 83,87 dan angka TPAK perempuan sebesar 53,41%.

Dari data di atas terlihat bahwa angka pengangguran masih tinggi dan cenderung fluktuatif antara tahun 2020-2022. Selain itu, banyaknya mahasiswa yang mencari pekerjaan juga dapat meningkatkan angka pengangguran. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja masa depan harus dapat mempersiapkan kualifikasi. Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa untuk segera memasuki dunia kerja setelah lulus tanpa menunggu lama.

Tabel 1. 1 Mini Riset Tracer Sudy Mahasiswa Universitas PGRI Semarang Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Lulusan	Sudah Bekerja	Belum Bekerja	Gaji	Presentase (%)	Jenis Perusahaan	Presentase (%)	Masa Tunggu	Presentase (%)
2020	27	32%	17%	<1jt	4%	Swasta	61%	<6 bulan	65%

2021	45	52%	35%	2-5jt	3%	Instansi Pemerintah an	24%	>6 bulan	35%
2022	22	16%	48%	6-10jt	93%	Wiraswasta	15%		

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat diketahui perkembangan kesiapan kerja dari tahun 2020 hingga 2022. Terdapat Penurunan perkembangan tingkat kesiapan kerja pada Mahasiswa Universitas PGRI Semarang. Tingkat kesiapan kerja terendah terdapat pada tahun 2022 yaitu sebesar 48 persen mahasiswa yang belum bekerja, sedangkan tingkat kesiapan kerja tertinggi terdapat pada tahun 2021 yaitu sebanyak 52 persen mahasiswa yang sudah bekerja. Dengan banyaknya jumlah lulusan mahasiswa sarjana yang akan mencari pekerjaan, hal ini mungkin dapat meningkatkan angka pengangguran bila tidak memiliki kesiapan kerja yang baik. Jadi setiap calon tenaga kerja harus bisa mempersiapkan diri agar lolos. Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang individu atau mahasiswa untuk bisa langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu yang lama.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa memang *soft skill*, *hard skill* dan *self efficacy* sangat berpengaruh pada kesiapan kerja. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan dan mengulas beberapa penelitian sebelumnya dengan nama dan topic yang sama dan mendorong peneliti untuk mengangkat topic tersebut. Penelitian terdahulu yang pertama yaitu milik Windarini Cahyadiana (2020) yang menjelaskan bahwa *Hard skill* (keterampilan intelektual) dan *soft skill* (kepercayaan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan manajemen hubungan) berperan dalam membentuk rasa diri siswa. Dari semua variabel bebas yang digunakan, manajemen diri memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap terwujudnya egoisme mahasiswa. Melalui pengarahan diri, mahasiswa mengetahui bagaimana mengelola diri dengan baik dan benar, menjadi individu yang percaya diri akan kemampuannya untuk melakukan aktivitas dengan baik, mencapai hasil yang diharapkan dan mengendalikan emosinya. bisa bertanggung jawab. dan mampu menjaga hubungan baik dengan orang lain. Penelitian lain milik Y.R.G.Ratuella., O.S.Nelwan., G.G.Lumintang (2022) Menjelaskan bahwa Dunia kerja saat ini berkembang dengan cara yang mempengaruhi keterampilan yang dibutuhkan untuk karir yang lebih baik.

KAJIAN TEORITIS

1. KESIAPAN KERJA

Kesiapan muncul ketika seseorang telah mencapai kedewasaan, kondisi mental dan fisik serta pengalaman. Kemauan untuk bekerja sebagai keterampilan para siswa dapat dikenali dari keterampilan dasar mereka dan adaptasi mereka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada. Siswa yang mengetahui cara mencari informasi, mengungkapkan ide, mengatur kegiatan, berkolaborasi, memecahkan masalah dan berpikir, dapat berpikir secara logis dan menguasai bahasa global.

Kesiapan kerja adalah kondisi umum seseorang yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman, serta keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau jabatan (Stevani 2014). Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa ada dua aspek kemauan untuk bekerja, kemampuan dan keinginan. Kemampuan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu memiliki keterampilan, kemampuan, kapasitas dan kemampuan untuk melakukan tugas pekerjaan di bawah tanggung jawab dan wewenangnya dengan cara yang memungkinkan mereka mencapai hasil yang konsisten dengan tujuan pekerjaan yang dicapai (Rosmida, 2019). Sedangkan kesiapan adalah kematangan psikologis atau lunak yang berkaitan dengan komitmen, kejujuran, tanggung jawab dan motivasi untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja (Sela, 2021).

2. *HARD SKILL*

Setiap pekerjaan membutuhkan hard skill khusus untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan benar. Hard skill mengacu pada kompetensi inti dari setiap disiplin ilmu. Menurut Robin, hard skill, diterjemahkan oleh (Benyamin Molan, 2014), adalah keterampilan intelektual yang diperlukan untuk melakukan berbagai fungsi mental penalaran, penalaran, dan pemecahan masalah. Kemudian juga hard skill adalah keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Wahyuni Sri Astutik & Mochamad Aeng Yuda Pambud (2019), hard skill atau keterampilan teknis dapat dinilai melalui tes teknis atau tes praktik. Hard skill dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang dimiliki atau dibutuhkan tenaga penjualan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hard skill adalah pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki seseorang (Ismail, 2012). Sementara itu (Basir, 2015) Hard skill adalah keterampilan yang dapat dipelajari di sekolah atau universitas dengan tujuan meningkatkan keterampilan intelektual yang

berkaitan dengan mata pelajaran. Hard skill menggambarkan perilaku dan kemampuan yang dapat dikenali (eksplisit) dengan mata. Hard skill adalah keterampilan yang dapat melakukan sesuatu yang terlihat dan segera. Hard skill adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pengayaan teori yang mendasari analisis atau keputusan.

3. ***SOFT SKILL***

Soft skill adalah perilaku interpersonal dan pribadi yang diperlukan untuk kinerja optimal dan pengembangan kinerja individu (Lie, N.L.C., & Darmasetiawan, 2018). Bisnis saat ini membutuhkan lebih banyak soft skill daripada hard skill. Demikian dikatakan sebuah penelitian yang melihat soft skill di perusahaan atau di tempat kerja yaitu sebuah penelitian (Klaus, 2010), dimana dia menemukan bahwa kesuksesan dalam bekerja tergantung 75% pada soft skill dan 25% ditentukan oleh hard skill. Dampak soft skill dan hard skill antara dunia kerja/industri dan pembelajaran dapat dilihat pada rasio kebutuhan soft skill dan hard skill dalam kehidupan kerja dan rasio pembelajaran soft skill yang ditawarkan di dunia pendidikan. Sailah (2006) menyatakan bahwa rasio soft skill dan hard skill perusahaan/industri berbanding terbalik dengan perkembangannya dalam sistem pendidikan, namun dunia industri tidak hanya tentang kualitas soft skill dan hard skill. keterampilan, tetapi sikap dewasa dan percaya diri merupakan faktor yang sama pentingnya (kesiapan mental).

Soft skill (Widarto, 2011) adalah soft skill yang digunakan dalam berhubungan dan bekerja dengan orang lain. Contoh keterampilan yang termasuk dalam kategori soft skill adalah etika, profesionalisme, kepemimpinan, kreativitas, kolaborasi, inisiatif, keterampilan komunikasi, dan pemikiran kritis.

4. ***SELF EFFICACY***

Self – efficacy menjadi bahan utama kepribadian untuk melakukan sesuatu yang diinginkan, terutama dalam kaitannya dengan kemauan untuk bekerja. Menurut Santrock (Oktariani et al., 2020), self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang. Kendalikan situasi dan dapatkan hasil yang menguntungkan.

Self – efficacy merupakan bagian penting dari kepribadian yang berkaitan dengan kesiapan bekerja karena Self – efficacy merupakan titik awal dari segala sesuatu yang Anda lakukan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi sangat memperhatikan hal-hal tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan/keinginannya (Aminullah, Y. & Kustini, 2022). (Wiharja MS et al., 2020) mengklaim dalam sebuah penelitian bahwa Self – efficacy merupakan faktor keberhasilan yang paling penting. Self-efficacy adalah tekad untuk memperoleh kemampuan mengatasi kesulitan tugas dan kepercayaan diri untuk

mengendalikan kondisi kerja. Salah satu penelitian (Kustini, K., Rahma, D.T., Iriyanti, 2021) menyatakan bahwa Self – efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan berbagai hal untuk mencapai tujuan, sehingga Self – efficacy yang tinggi dapat membuat seseorang melakukannya untuk mengatasinya. situasi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan rencana penelitian. Metode penelitian kuantitatif, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu: "Metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme mempelajari populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dan berfungsi untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik Probability Sampling dengan menggunakan Stratified Random Sampling. Stratified Random Sampling dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi / strata secara proporsional dan dilakukan secara acak (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel dengan Proportionate Stratified Random Sampling dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. UJI VALIDITAS

a. Variabel X1 (*Hard Skill*)

Uji Validitas X1

Item	R hitung	Sig	R table	Keterangan
X11	0,672	0,000	0.1966	Valid
X12	0,722	0,000	0.1966	Valid

X13	0,754	0,000	0.1966	Valid
X14	0,710	0,000	0.1966	Valid
X15	0,683	0,000	0.1966	Valid

Hasil pengujian data yang ditampilkan pada tabel di atas dapat menyatakan bahwa keseluruhan indikator pernyataan atau pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini memiliki nilai R hitung > R tabel. Hal ini dikarenakan nilai R hitung setiap item > 0,1966 (R tabel). Sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan atau pertanyaan dalam variabel *Hard Skill* dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

b. Variabel X2 (*Soft Skill*)

Uji Validitas X2

Item	R hitung	Sig	R table	Keterangan
X21	0,620	0,000	0.1966	Valid
X22	0,734	0,000	0.1966	Valid
X23	0,780	0,000	0.1966	Valid
X24	0,724	0,000	0.1966	Valid
X25	0,747	0,000	0.1966	Valid

Hasil pengujian data yang ditampilkan pada tabel di atas dapat menyatakan bahwa keseluruhan indikator pernyataan atau pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini memiliki nilai R hitung > R tabel. Hal ini dikarenakan nilai R hitung setiap item > 0,1966 (R tabel). Sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan atau pertanyaan dalam variabel *Soft Skill* dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini..

c. Variabel X3(*Self Efficacy*)

Uji Validitas X3

Item	R hitung	Sig	R table	Keterangan
X21	0,768	0,000	0.1966	Valid

X22	0,857	0,000	0.1966	Valid
X23	0,810	0,000	0.1966	Valid

Hasil pengujian data yang ditampilkan pada tabel di atas dapat menyatakan bahwa keseluruhan indikator pernyataan atau pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini memiliki nilai R hitung > R tabel. Hal ini dikarenakan nilai R hitung setiap item > 0,1966 (R tabel). Sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan atau pertanyaan dalam variabel *Self Efficacy* dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

d. Variabel Y (KesiapanKerja)

Uji Validitas Y

Item	R hitung	Sig	R table	Keterangan
Y1	0,739	0,000	0.1966	Valid
Y2	0,711	0,000	0.1966	Valid
Y3	0,791	0,000	0.1966	Valid
Y4	0,711	0,000	0.1966	Valid

Hasil pengujian data yang ditampilkan pada tabel di atas dapat menyatakan bahwa keseluruhan indikator pernyataan atau pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini memiliki nilai R hitung > R tabel. Hal ini dikarenakan nilai R hitung setiap item > 0,3610 (R tabel). Sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan atau pertanyaan dalam variabel Kesiapan Kerja dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

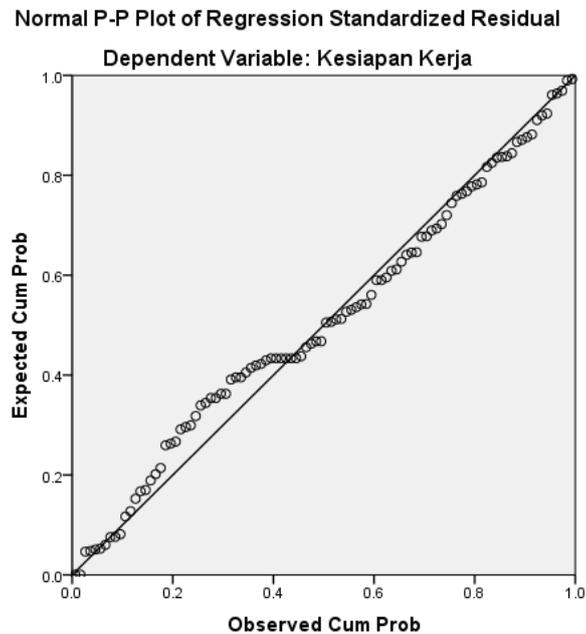
UJI REABILITAS

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Batas Alpha	Keterangan
<i>Hard Skill</i>	0,745	0,6	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0,766	0,6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,741	0,6	Reliabel
Kesiapan Kerja	0,718	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa 4 variabel yang terdapat pada penelitian ini, memiliki, nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga reliabel.

a. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik pada normal P-P plot regression standardized residual diatas menunjukan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, sebab data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi yang diperoleh memenuhi asumsi klasik normalitas.

Untuk lebih memastikan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, maka penulis perlu melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14528316

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.087
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Uji normalitas menggunakan *One Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Hard Skill	.503	1.987
Soft Skill	.440	2.271
Self Efficacy	.595	1.680

a. Dependent Variable: KesiapanKerja

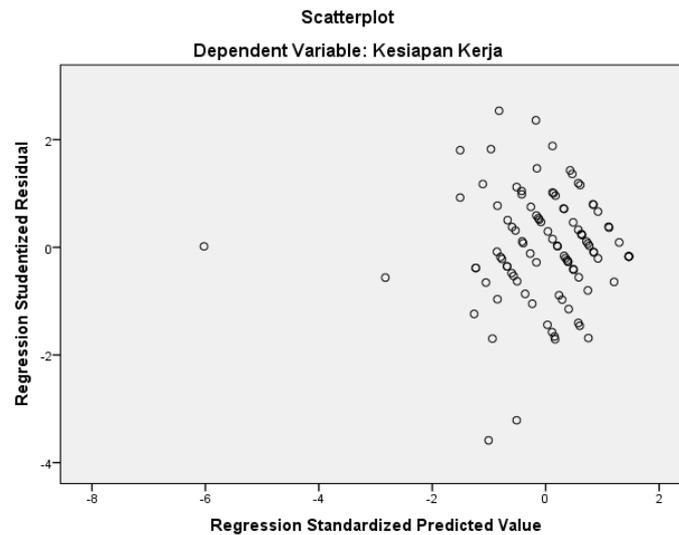
Menjelaskan bahwa variabel independen dari penelitan ini memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel, dimana penjabarannya sebagai berikut:

- variabel *Hard Skill* memiliki nilai VIF sebesar 1,987 < 10, sehingga nilai kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

- variabel *Soft Skill* sebesar $2,271 < 10$, sehingga nilai kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
- variabel *Self Efficacy* sebesar $1,680 < 10$, sehingga nilai kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilihat dari hasil *output* grafik *scatterplot*. Berikut hasil *output* grafik *Scatterplot*:



Berdasarkan hasil output diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan diatas angka nol pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi maslah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.268	1.094		1.159	.249
Hard Skill	.157	.062	.200	2.550	.012
Soft Skill	.299	.067	.375	4.472	.000

Self Efficacy	.501	.092	.392	5.448	.000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KesiapanKerja

$$Y = 1,268 + 0,157X_1 + 0,299X_2 + 0,501X_3 +$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstan sebesar 1,268 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu *Hard Skill*, *Soft Skill* dan *Self Efficacy* bernilai konstan atau nol maka Variabel Y (Kesiapan Kerja) sebesar 1,268.
2. Koefisien regresi variabel *Hard Skill* positif sebesar 0,157, Dengan ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan searah antara variabel *Hard Skill* dengan variabel Kesiapan Kerja, yang mana menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan *Hard Skill* 1 satuan dengan asumsi variabel lain bersifat konstan variabel Kesiapan Kerja meningkat sebesar 0,157.
3. Koefisien regresi variabel *Soft Skill* positif sebesar 0,299, Dengan ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan searah antara variabel *Soft Skill* dengan variabel Kesiapan Kerja, yang mana menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan *Soft Skill* 1 satuan dengan asumsi variabel lain bersifat konstan maka variabel Kesiapan Kerja meningkat sebesar 0,299.
4. Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* positif sebesar 0,501, Dengan ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan searah antara variabel *Self Efficacy* dengan variabel Kesiapan Kerja, yang mana menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan *Self Efficacy* 1 satuan dengan asumsi variabel lain bersifat konstan maka variabel Kesiapan Kerja meningkat sebesar 0,501.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil dari uji t yang disajikan dalam table dibawah:

a. Nilai signifikan

H₀ : tidak berpengaruh

H_{a1} : berpengaruh

- Prob < 0.05 maka H₀ ditolak, dan H₁ diterima
- **Prob > 0.05, H₀ diterima, H₁ ditolak**

b. Nilai T

- T hitung > t tabel, H0 ditolak
- T hitung < t tabel, H0 diterima

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.159	.249
Hard Skill	2.550	.012
Soft Skill	4.472	.000
Self Efficacy	5.448	.000

a. Dependent Variable: KesiapanKerja

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

N : 100

K : 3

Df : $n-k = 100-3= 97$

Ttabel = 1,984

1. Variabel *Hard Skill* memiliki nilai probabilitas sebesar $0,012 < 0.05$ dan t hitung sebesar $2,550 > 1,984$ artinya h_{01} diterima dan h_{a1} ditolak yaitu variabel *Hard Skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja.
2. Variabel *Soft Skill* memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0.05$ dan t hitung sebesar $4,472 > 1,984$ artinya h_{02} ditolak dan h_{a2} diterima yaitu variabel *Soft Skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja.
3. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0.05$ dan t hitung sebesar $5,448 > 1,984$ artinya h_{03} ditolak dan h_{a3} diterima yaitu variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesiapan Kerja.

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.934	3	102.645	75.883	.000 ^b
	Residual	129.856	96	1.353		
	Total	437.790	99			

a. Dependent Variable: KesiapanKerja

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, *Hard Skill*, *Soft Skill*

$$df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df2 = n-k = 100-3=97$$

$$F \text{ tabel} = 3,090$$

Berdasarkan hasil dari output SPSS diatas, menunjukkan memiliki nilai signifikat atau probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung} \text{ sebesar } 75,883 > f \text{ tabel } 3,090$, sehingga dapat disimpulkan berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen pada penelitian yaitu *Hard Skill*, *Soft Skill*, *Self Efficacy* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Uji Koefisien determinasi (R²)

Berdasarkan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,694 atau 69,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu *Hard Skill*, *Soft Skill*, *Self Efficacy* berkontribusi atas pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja sebesar 69,4%, dan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.703	.694	1.16304	1.792

- a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, *Hard Skill*, *Soft Skill*
- b. Dependent Variable: KesiapanKerja

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang

Berdasarkan penelitian ini variable *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir UPGRIS. Pernyataan itu di buktikan dengan adanya bukti hasil pengujian (uji t) dengan nilai sebesar 2.550 dan probabilitas 0.012 yang menunjukkan bahwa pengaruh signifikan ($p < 0,05$). Ini artinya bahwa semakin baik kemampuan *hard skill* yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin baik juga kesiapan kerja mahasiswa dan juga sebaliknya semakin buruk kemampuan *hard skill* yang dimiliki mahasiswa maka semakin buruk juga kesiapan kerjanya. Menurut Arhamu wildan (2014:1217) mendefenisikan *hard-skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan ilmunya. *hard-skills* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Hal ini menjadi penting ketika posisi pekerjaan yang dibutuhkan mahasiswa sesuai dengan kemampuan sebelum mendapatkan pekerjaan tersebut. Dengan adanya kemampuan *hard skill* yang tinggi, pekerjaan yang dibebankan dapat dijalankan lebih mudah sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang baik. lulusan yang memiliki *hard skill* menunjukkan lulusan yang siap bersaing daripada yang tidak memiliki *hard skill*. Karena persaingan yang sangat terbuka akan hadir dalam ajang mencari sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi dan sertifikasi keahlian tertentu. Maka Mahasiswa harus benar-benar memberikan *outcome* (hasil) dalam memenuhi harapan dalam dunia kerja nantinya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utomo Hardi (2010) yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh sangat baik bagi kesiapan kerja.

2. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang

Dari hasil pengujian hipotesis Uji t variabel *soft skill* (X2) memiliki nilai thitung sebesar $4,472 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Universitas PGRI Semarang memiliki banyak kegiatan untuk menambah *soft skill*. Seperti dengan mengikuti organisasi internal, organisasi eksternal, maupun Unit Kegiatan Mahasiswa, yang didalamnya terdapat pembelajaran untuk menambah dan mengasah *soft skill* dalam diri mahasiswa untuk bekal kerja nantinya. Dalam penelitian (Juariah, 2019) mengatakan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja sehingga diharapkan untuk mahasiswa agar dapat meningkatkan *soft skill* karena *soft skill* sangat penting di dalam memasuki dunia kerja maupun memiliki usaha.

Pentingnya *soft skills* dalam dunia kerja juga diperkuat oleh hasil survei *National Association of Colleges and Employers* (NACE) yaitu terdapat 19 kemampuan yang diperlukan di dunia kerja dan 16 kemampuan yang diperlukan itu merupakan *soft skills*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *soft skills* perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja.

Dalam dunia kerja, *soft skills* sangat dibutuhkan karena para pegawainya tidak hanya dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni tetapi juga kemampuan mengelola diri (seperti kemampuan manajemen waktu, manajemen stress, berpikir kritis, kreatif dan sebagainya) dan kemampuan berhubungan dengan orang lain (seperti kemampuan berkomunikasi/*public speaking*, kepemimpinan, kerjasama, profesional dan sebagainya) dengan baik yang biasa disebut dengan *soft skills*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novia Lucas Cahyadi Lie, 2017) yang menunjukkan bahwa variable *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang

Dari hasil pengujian hipotesis Uji t variabel *self efficacy* (X3) memiliki nilai thitung sebesar 5,448 > ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari < 0,05, sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada siswa Mahasiswa tingkat akhir UPGRIS. Artinya semakin tinggi *self efficacy* pada mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* pada mahasiswa maka semakin rendah pula kesiapan kerjanya. Agar siap memasuki dunia kerja diperlukan *self efficacy* yang baik dalam diri mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri akan lebih yakin bisa mendapatkan pekerjaan. Hal ini tergantung kesan positif individu terhadap dirinya sendiri. Semakin mampu seseorang memberikan kesan positif akan kemampuan dan kepercayaan dirinya maka peluang memperoleh pekerjaan akan semakin besar. *Self efficacy* yang kuat dalam individu mendasari pola pikir, perasaan dan dorongan dalam dirinya untuk merefleksikan segenap kemampuan yang individu miliki (Huda, 2008).

Efikasi diri ini menyebabkan individu memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga dapat menyalurkan harapannya terhadap pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang dimilikinya. Efikasi diri memegang peranan penting dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi individu. Mahasiswa dalam upayanya mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja seringkali menemui kendala. Tingkat upaya seorang mahasiswa dalam mengatasi hambatan dan kesiapan menghadapi dunia kerja dipengaruhi oleh efikasi diri. Penilaian seseorang terhadap kemampuan diri sendiri (*self efikasi/keyakinan*) memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan pribadi, terutama dalam hal kemampuan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Utami (2013) yang mengkaji tentang hubungan *self efficacy* dengan kesiapan kerja, dimana hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh soft skill, hard skill dan self efficacy memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0, Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1.Hard skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya Hard skill yang kita miliki dapat memudahkan kita ketika terjun ke dunia kerja.

2.Soft skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang. Dengan adanya kemampuan Soft skill yang kita miliki seperti kemampuan manajemen waktu, manajemen stress, berpikir kritis, kreatif, public speaking akan lebih memudahkan kita dalam dunia kerja.

3.Self Efficacy berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang. Dengan memiliki Self efficacy dapat mendorong individu untuk semakin yakin terhadap kemampuan dirinya serta mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam melakukan tugas atau mencapai tujuan tertentu sehingga mereka mampu mempersiapkan, merencanakan dan mengambil keputusan untuk masa depan karirnya.

Saran

1. Bagi mahasiswa tingkat akhir Universitas PGRI Semarang

Diharapkan untuk mahasiswa yang sudah berada di semester akhir untuk siap dalam menentukan akan karir masa depannya. Kesiapan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi mahasiswa akhir yang akan terjun ke dunia kerja, sebab mahasiswa merupakan peserta didik yang diharapkan mampu berkarir setelah lulus karena untuk memasuki dunia kerja harus memiliki kesiapan diri untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakat yang dimiliki mahasiswa. Oleh karena itu, diharapkan Mahasiswa Universitas PGRI Semarang dapat meningkatkan rasa keyakinan pada diri (Self efficacy) yang tinggi akan dapat membuat mahasiswa lebih siap dalam bekerja. Apabila mahasiswa dapat yakin pada dirinya, maka kesiapan kerja yang dimiliki akan meningkat bersamaan dengan rasa kepercayaan diri yang dimiliki.

2. Bagi Universitas

Mengingat pentingnya kemampuan (Skill) dalam dunia kerja, peneliti berharap kepada pihak kampus yang sekiranya akan lebih baik ketika mahasiswa Universitas PGRI Semarang diberikan satu mata kuliah yang berfokus pada pengembangan Hard Skill, Soft skill dan Self Efficacy mahasiswa. Terutama dalam Self efficacy, menumbuhkan self efficacy yang tinggi kepada mahasiswa bukanlah suatu hal yang mudah tetapi dapat diusahakan dengan membuat siswa mampu percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Sehingga nantinya mahasiswa tidak lagi merasa ragu pada kemampuan yang dimiliki ketika akan memasuki dunia kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adelina, D. (2018). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir (Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang).
- Agusta, Y. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *eJournal Psikologi*. Vol.3, No. 1: 369-381.
- Agustin, B. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik (Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Asmahani, N., & Suhana, S. (2022). Peningkatan Kesiapan Kerja Lulusan melalui Softskill. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 339-347.
- Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya (Erafone) Di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14 (4), 2399. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(4), 2399-2406.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Peningkatan Pengangguran 2021. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html>
- Cahyadi, W. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan. *PT Inovasi Pratama Internasional*.

- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap self efficacy mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1), 1-7
- 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.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2013. Direktorat Pendidikan Universitas Airlangga. *Melejitkan Soft skill Mahasiswa*. Surabaya: Airlangga University Press. 2010.
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo, B. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19.