



Article

PENGARUH SOFT SKILLS DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA: BUKTI EMPIRIS DARI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Awal Syam¹, Agus Salim², Muhammad Yusuf³

¹ Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia;
email: awlsym29@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia;
email: aguussalim39@gmail.com

³ Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia;
email: muhammadyusuf@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of soft skills and self-efficacy on the work readiness of students at the Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Makassar. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed with multiple linear regression via SPSS version 25. The results show that both soft skills and self-efficacy have a positive and significant effect on students' work readiness. These findings support Bandura's (1997) self-efficacy theory, which highlights the role of self-belief in enhancing persistence and adaptability, as well as Becker's (1993) human capital theory, which emphasizes the importance of non-technical skills in improving productivity and employment opportunities.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skills dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skills dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mendukung teori self-efficacy Bandura (1997) tentang peran keyakinan diri dalam meningkatkan ketekunan dan adaptabilitas, serta teori human capital

KEYWORDS

Human capital, self-efficacy, soft skills, students, work readiness.

KATA KUNCI

Kesiapan kerja, mahasiswa, self-efficacy, soft skills, human capital.



Becker (1993) yang menekankan pentingnya keterampilan non-teknis untuk meningkatkan produktivitas dan peluang kerja.

PENDAHULUAN

Transformasi dunia kerja yang dipicu oleh globalisasi, kemajuan teknologi, dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Perubahan ini menghadirkan tantangan baru bagi lulusan perguruan tinggi, terutama dalam memenuhi persyaratan kualifikasi yang semakin ketat setiap tahunnya (Puspitasari & Fadhli, 2024). Dalam menghadapi era globalisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan yang luas tetapi juga memiliki keterampilan yang kompeten di berbagai bidang.

Kesiapan kerja merupakan kebutuhan utama setiap individu. Namun, tidak semua individu mampu menciptakan peluang kerja untuk diri mereka sendiri, apalagi untuk orang lain. Persaingan pasar yang semakin ketat, baik secara domestik maupun internasional, serta modal usaha yang terbatas, menjadi hambatan signifikan bagi banyak orang untuk mencapai kemandirian ekonomi. Perubahan dinamis di dunia bisnis dan industri mengharuskan pencari kerja untuk terus beradaptasi dan mempersiapkan diri agar dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. *Landscape* pekerjaan yang terus berubah menghadirkan tantangan baru yang harus dihadapi dengan kesiapan dan keterampilan yang relevan. Dalam konteks ini, pendidikan memainkan peran strategis sebagai sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif, produktif, dan tangguh yang mampu menghadapi perubahan.

Institusi pendidikan tinggi memainkan peran penting dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dengan membekali mahasiswa tidak hanya dengan pengetahuan, tetapi juga dengan keterampilan hidup dan nilai-nilai kompetitif (Nurbaiti & Putri, 2024). Mahasiswa, terutama yang berada di tahun terakhir, diharapkan memiliki kesiapan kerja yang memadai untuk menghadapi kompleksitas dunia profesional. Kesiapan kerja mencakup kematangan fisik dan mental, keterampilan teknis, serta sikap profesional, yang semuanya merupakan indikator penting dalam menilai kesesuaian seseorang untuk memasuki dunia kerja (Rika Widianita, 2023). Perusahaan juga memandang kesiapan kerja sebagai aspek krusial, karena karyawan yang siap kerja cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkelanjutan (Damayantie & Kustini, 2022).

Kesiapan mahasiswa untuk bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah *soft skills*. *Soft skills* meliputi keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, dan kemampuan membangun hubungan sosial yang baik di tempat kerja (Azky & Mulyana, 2024). Individu dengan keterampilan lunak yang tinggi cenderung memiliki kepribadian yang lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja dan kehidupan secara umum (Damayantie & Kustini, 2022). Dalam konteks profesional, keterampilan lunak memengaruhi perilaku, gaya interaksi, dan efektivitas dalam mengelola tanggung jawab (Wulandari & Putri, 2024). Selain keterampilan lunak, kepercayaan diri (*Self Efficacy*) juga merupakan faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja siswa. *Self-Efficacy* mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai (Wijikapindho

& Hadi, 2021; Nasution et al., 2022). Mahasiswa dengan *Self-Efficacy* tinggi memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan tidak mudah menyerah dalam situasi sulit.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu (Nurbaiti & Putri, 2024; Damayantie & Kustini, 2022; Parangin-Angin, 2022) telah membuktikan pengaruh positif *soft skills* dan *self-fficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa secara umum, temuan ini belum sepenuhnya menjawab tantangan spesifik yang dihadapi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (FEB UMM). Hasil survei pendahuluan terhadap 67 mahasiswa angkatan 2021 menunjukkan bahwa 82% responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah, khususnya dalam aspek komunikasi dan kepemimpinan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara temuan penelitian sebelumnya dengan realitas di lapangan, dimana pengaruh *soft skills* dan *Self-Efficacy* mungkin tidak sekuat yang diperkirakan, atau terdapat faktor-faktor lain yang berperan sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia profesional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan memperkaya literatur tentang kesiapan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi mahasiswa untuk lebih menyadari pentingnya pengembangan diri, bagi fakultas dalam merancang program pelatihan, dan bagi tempat kerja dalam mengembangkan strategi perekrutan dan pelatihan untuk karyawan baru yang menekankan pada keterampilan lunak dan kepercayaan diri.

KAJIAN LITERATUR

Pengaruh Keterampilan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian terdahulu oleh Parangin-Angin (2022) dan Fauzan (2020) menunjukkan bahwa *soft skills*, yang mencakup keterampilan interpersonal dan intrapersonal, merupakan faktor penentu keberhasilan profesional. Podungge et al. (2023) dan Mamentu et al. (2023) menegaskan bahwa meskipun bersifat intangible, *soft skills* dapat dikembangkan melalui pengalaman dan memiliki kontribusi signifikan terhadap performa kerja. Temuan Hulu (2020) dan Syifa et al. (2023) menempatkan *soft skills* sebagai modal utama untuk beradaptasi di era globalisasi, sedangkan Syahrini' et al. (2023) mengungkapkan bahwa perusahaan sering memprioritaskan *soft skills* dibandingkan keterampilan teknis dalam proses rekrutmen.

Secara teoritis, hubungan antara *soft skills* dan kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* (Becker, 1993) yang menyatakan bahwa keterampilan—baik teknis maupun non-teknis—merupakan bentuk modal manusia yang meningkatkan produktivitas dan daya saing individu. *soft skills* berperan melengkapi keterampilan teknis untuk menghasilkan kinerja optimal, sehingga individu lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah:

H₁: Keterampilan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja. Widiyawati & Syamsuri (2024) menegaskan bahwa *Self-Efficacy* meningkatkan kemantapan mahasiswa dalam mengambil keputusan karier pasca kelulusan. Syifa et al. (2023) dan Wiharja et al. (2020) mengungkap bahwa individu dengan efikasi diri tinggi memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, mengatur pikiran, serta mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hikam (dalam Widianita, 2023) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* yang tinggi mendorong keberanian menghadapi tantangan dan ketahanan terhadap hambatan, sementara *Self-Efficacy* rendah cenderung memicu penghindaran dan kurangnya ketangguhan. Novita et al. (2023) serta Wijikapindho & Hadi (2021) menambahkan bahwa *Self-Efficacy* memengaruhi usaha, ketekunan, pilihan tindakan, dan ketahanan emosional yang pada akhirnya berdampak langsung pada kesiapan kerja.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih gigih, optimis, dan tekun dalam menyelesaikan tugas, serta lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Keyakinan terhadap kemampuan diri ini mendorong individu untuk memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki secara maksimal, sehingga dapat menghadapi kompleksitas pekerjaan dan memenuhi tuntutan karier dengan lebih efektif.

H₂: Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh keterampilan *soft skills* dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara numerik dan pengujian hipotesis berdasarkan data empiris (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi Selatan, selama April–Juni 2025. Bulan pertama difokuskan pada penyebaran kuesioner daring melalui Google Form, dan bulan kedua pada analisis serta interpretasi data.

Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner daring, dan data sekunder dari buku, artikel ilmiah, jurnal, dan penelitian terdahulu. Populasi mencakup seluruh mahasiswa angkatan 2021 berjumlah 751 orang (Berlian, 2016). Sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat signifikansi 10%, menghasilkan 88 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin, dari “Sangat Setuju” (skor 5) hingga “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) (Juliandi, 2018).

Secara operasional, keterampilan *soft skills* mencakup kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, berpikir kritis, etika, dan kepemimpinan (Syahrini et al., 2023). *Self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu mengelola tindakan untuk mencapai tujuan, mencakup tingkat kesulitan tugas, kekuatan keyakinan, dan generalisasi penguasaan diri (Puspitasari & Fadhli, 2024). Kesiapan kerja adalah kemampuan beradaptasi dan berkontribusi di dunia kerja, meliputi atribut kepribadian, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman (Nurbaiti & Putri, 2024).

Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan data, uji validitas untuk memastikan item kuesioner mengukur variabel secara tepat (Janna & Herianto, 2021), dan uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen (Al Hakim et al., 2021). Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kesiapan kerja, X_1 keterampilan *soft skills*, dan X_2 *Self Efficacy*. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel, sedangkan koefisien determinasi (R^2) mengukur proporsi variabilitas kesiapan kerja yang dijelaskan variabel independen (Ghozali, 2011; Setyorini & Noviandari, 2022). Hasil signifikan menunjukkan pengaruh kuat dan relevan keterampilan *soft skills* dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keterampilan *soft skills* mahasiswa berada pada kategori cukup tinggi dengan rata-rata skor 3,55, di mana aspek paling menonjol adalah kemampuan menjalin hubungan baik dan bekerja sama dalam tim (3,84), sedangkan aspek yang perlu ditingkatkan meliputi kemampuan memberikan instruksi yang jelas dan memotivasi anggota tim (3,26). Variabel *self-efficacy* juga tergolong cukup tinggi dengan rata-rata 3,68, dengan keyakinan diri paling kuat muncul ketika mahasiswa melihat orang lain berhasil menghadapi tantangan serupa (3,85), sementara keyakinan terlemah terdapat pada perasaan lebih mampu menghadapi tantangan setelah mencapai tujuan (3,51). Kesiapan kerja mahasiswa memiliki rata-rata 3,64, dengan indikator tertinggi berupa pemahaman yang jelas terhadap tanggung jawab pekerjaan (3,78) dan indikator terendah pada keterampilan yang cukup sesuai dengan bidang kerja (3,53). Secara keseluruhan, ketiga variabel penelitian berada pada kategori cukup tinggi, namun temuan ini menunjukkan perlunya penguatan pada aspek kepemimpinan, motivasi tim, pengelolaan kepercayaan diri, serta pemenuhan keterampilan teknis yang relevan agar mahasiswa lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas setiap indikator pada variabel keterampilan *soft skills* (X_1), *self-efficacy* (X_2), dan Kesiapan Kerja (Y) menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel sebesar 0,2096. Karena seluruh nilai signifikansi berada pada 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen valid secara empiris. Validitas ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner secara konsisten mengukur konstruk teoritis yang dituju. Dengan kata lain, instrumen memiliki validitas konstruk yang tinggi, memastikan bahwa data yang dihasilkan akurat dan relevan dengan tujuan pengukuran.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r-Hitung	Nilai r-Tabel	Sig	Keterangan
Keterampil	X1.1	0,595	1,456	0.000	Valid

an Soft Skills (X1)	X1.2	0,599	1,456	0.000	Valid
	X1.3	0,617	1,456	0.000	Valid
	X1.4	0,560	1,456	0.000	Valid
	X1.5	0,493	1,456	0.000	Valid
	X1.6	0,556	1,456	0.000	Valid
	X1.7	0,605	1,456	0.000	Valid
	X1.8	0,537	1,456	0.000	Valid
	X1.9	0,502	1,456	0.000	Valid
	X1.10	0,540	1,456	0.000	Valid
	Self-Efficacy (X2)	X2.1	0,583	1,456	0.000
X2.2		0,597	1,456	0.000	Valid
X2.3		0,547	1,456	0.000	Valid
X2.4		0,576	1,456	0.000	Valid
X2.5		0,568	1,456	0.000	Valid
X2.6		0,610	1,456	0.000	Valid
X2.7		0,610	1,456	0.000	Valid
X2.8		0,490	1,456	0.000	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,586	1,456	0.000	Valid
	Y.2	0,564	1,456	0.000	Valid
	Y.3	0,578	1,456	0.000	Valid
	Y.4	0,603	1,456	0.000	Valid
	Y.5	0,592	1,456	0.000	Valid
	Y.6	0,605	1,456	0.000	Valid
	Y.7	0,567	1,456	0.000	Valid
	Y.8	0,539	1,456	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS IBM Statistic 25

Sementara itu hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel utama yaitu Keterampilan *soft skills* (X1) sebesar 0,941, *self-efficacy* (X2)

sebesar 0,933, dan Kesiapan Kerja (Y) sebesar 0,937, seluruhnya melampaui ambang batas minimum 0,60. Ini menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Secara metodologis, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,90 mengindikasikan bahwa butir-butir dalam setiap konstruk menunjukkan homogenitas yang kuat, serta mampu mengukur dimensi yang sama secara konsisten. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak acak terhadap item yang disajikan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel, dan layak digunakan untuk analisis inferensial berikutnya seperti regresi linear, pengujian hipotesis, dan pengambilan keputusan berbasis data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Keterampilan <i>soft skills</i> (X1)	0,653	> 0.60	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,648	> 0.60	Reliabel
Kesiapan Kerja(Y)	0,651	> 0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS IBM Statistic 25

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 3,374 + 0,140X_1 + 0,708X_2 + e$. Di mana Y merupakan Kesiapan Kerja, X_1 adalah Keterampilan *soft skills*, dan X_2 adalah *self efficacy*. Nilai konstanta sebesar 3,374 menunjukkan tingkat kesiapan kerja saat kedua variabel independen dianggap tidak berpengaruh. Secara substansial, hal ini merepresentasikan kesiapan dasar yang dimiliki mahasiswa meskipun tanpa kontribusi *soft skills* maupun *self efficacy*. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,140 dan X_2 sebesar 0,708 keduanya bertanda positif mengindikasikan bahwa baik keterampilan *soft skills* maupun *self-efficacy* berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kesiapan kerja. Namun, kontribusi *Self-Efficacy* tampak lebih dominan, ditunjukkan oleh nilai koefisien yang lebih besar. Temuan ini menekankan bahwa peningkatan rasa percaya diri terhadap kemampuan diri (*Self Efficacy*) memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kesiapan individu menghadapi dunia kerja dibandingkan dengan *soft skills*. Meskipun demikian, kedua faktor tetap saling melengkapi dan berperan penting dalam membentuk kesiapan profesional mahasiswa.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	3.374	1.474		2.289	.025

Keterampilan <i>soft skills</i> (X1)	.140	.056	.181	2.502	.014
<i>self efficacy</i> (X2)	.708	.068	.753	10.416	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS IBM Statistic 25

Hasil Uji Hipotesis

Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen, Keterampilan *soft skills* (X₁) dan *self-efficacy* (X₂), berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y). Untuk X₁, hasil analisis mengonfirmasi bahwa keterampilan *soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Ini menegaskan bahwa kemampuan mahasiswa dalam hal komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, serta manajemen waktu turut menentukan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja. Mahasiswa dengan *soft skills* yang baik cenderung lebih adaptif dan efektif dalam lingkungan profesional

Sementara itu, X₂ (*Self Efficacy*) menunjukkan pengaruh yang jauh lebih kuat terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan diri mahasiswa terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas-tugas berperan besar dalam membentuk kesiapan psikologis dan mental mereka sebagai calon tenaga kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa faktor personal baik keterampilan sosial maupun kepercayaan diri berperan penting dalam mempersiapkan mahasiswa secara holistik untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
	(Konstan)	3.374	1.474		2.289	.025
1	Keterampilan <i>soft skills</i> (X1)	.140	.056	.181	2.502	.014
	<i>self-efficacy</i> (X2)	.708	.068	.753	10.416	.000

Variabel Dependen: Kesiapan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS IBM Statistic 25

Berdasarkan hasil analisis SPSS diketahui bahwa nilai R sebesar 0,895 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu Keterampilan *soft skills* (X1) dan *self-efficacy* (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kesiapan Kerja (Y). Nilai ini berada di atas kisaran 0,8 yang menandakan tingkat korelasi yang sangat tinggi. Dengan kata lain, secara statistik terdapat keterkaitan yang erat antara tingkat keterampilan *soft skills* dan

self-efficacy mahasiswa dengan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Sementara itu, nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,802 menunjukkan bahwa sebesar 80,2% variasi yang terjadi pada variabel kesiapan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Ini berarti kontribusi dari keterampilan *soft skills* dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja sangat besar dan signifikan. Namun demikian, masih terdapat 19,8% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini, yang kemungkinan berasal dari variabel lain di luar penelitian, seperti pengalaman magang, lingkungan sosial, dukungan keluarga, motivasi intrinsik, atau bahkan faktor ekonomi. Dengan demikian, meskipun model ini mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, perlu diakui bahwa terdapat faktor-faktor eksternal lain yang juga dapat memberikan pengaruh dan sebaiknya menjadi perhatian dalam penelitian lanjutan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pengembangan kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada aspek keterampilan dan psikologis semata, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kondisi dan pengalaman lain yang lebih luas.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinan (Uji R²)

Rangkuman Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.797	3.418

a.Predictors: (Constant), *Self-Efficacy* (X2), Keterampilan *Soft Skills* (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS IBM Statistic 25

Pengaruh Keterampilan *Soft skills* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan *soft skills* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Mahasiswa yang memiliki keterampilan *soft skills* yang tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan di dunia profesional karena mereka mampu berinteraksi secara efektif, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan cepat. Nilai rata-rata tertinggi dalam aspek keterampilan *soft skills* diperoleh pada indikator kemampuan menjalin hubungan dan bekerja dalam tim. Ini menunjukkan bahwa responden cukup percaya diri dalam kerja kolaboratif, yang merupakan salah satu kompetensi utama yang dicari oleh dunia kerja saat ini.

Keterampilan *soft skills* mencakup serangkaian kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang berperan penting dalam mempersiapkan individu untuk masuk ke dunia kerja. Di antaranya adalah kemampuan komunikasi, kepemimpinan, berpikir kritis, manajemen waktu, etika kerja, serta kemampuan bekerja dalam tim. Teori *Human Capital* oleh Gary Becker (1993) menyatakan bahwa keterampilan non-teknis seperti *soft skills* merupakan bentuk investasi dalam diri individu yang dapat meningkatkan produktivitas dan peluang kerja. Secara konkret, di lingkungan kampus Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar, *soft skill* mahasiswa terbentuk tidak hanya melalui proses pembelajaran di ruang kelas, tetapi juga melalui pengalaman organisasi kemahasiswaan, kerja kelompok dalam proyek perkuliahan, magang, hingga partisipasi dalam event atau kepanitiaan. Misalnya, seorang mahasiswa yang aktif sebagai ketua panitia dalam sebuah seminar fakultas akan secara langsung melatih kemampuan komunikasi publik, manajemen konflik, pengambilan keputusan, dan manajemen waktu semua ini adalah *soft skills* yang sangat dibutuhkan ketika ia terjun ke dunia kerja. Nilai rata-rata yang relatif tinggi secara umum menegaskan bahwa sebagian besar mahasiswa sudah mengembangkan aspek-aspek keterampilan *soft skills* mereka selama masa studi, baik melalui kegiatan akademik maupun organisasi kemahasiswaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayantie & Kustini (2022) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa keterampilan *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini menguatkan temuan-temuan terdahulu seperti oleh Damayantie & Kustini (2022) dan Selvina Parangin-Angin (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *soft skills* dan kesiapan kerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Nurbaiti & Putri (2024), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara keduanya.

Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan faktor metodologis dan kultural. Pertama, perbedaan konteks Institusi: Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai institusi swasta dengan basis nilai-nilai Islam dan budaya organisasi yang kuat pada kegiatan kemahasiswaan dapat menjadi lingkungan yang lebih mendukung pengembangan *soft skills*. Sementara itu, responden dalam penelitian Nurbaiti & Putri berasal dari berbagai perguruan tinggi di Bandar Lampung yang mungkin memiliki heterogenitas dalam kultur akademik, tingkat pembinaan organisasi, dan fasilitas pengembangan diri mahasiswa.

Kedua, variasi pendekatan metodologis. Terdapat kemungkinan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian Nurbaiti & Putri kurang sensitif dalam menangkap elemen-elemen kualitatif dari *soft skills*. Misalnya, jika item dalam kuesioner terlalu sempit atau teknis, maka dimensi *soft skills* seperti empati, integritas, dan fleksibilitas bisa jadi tidak terwakili secara utuh. Di sisi lain, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mungkin memberikan ruang lebih luas untuk menilai elemen-elemen *soft skills* secara menyeluruh.

Ketiga, faktor kultural mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar barangkali memiliki latar belakang budaya kolektif yang lebih kuat dan menghargai kerja tim, loyalitas, serta nilai-nilai etis. Hal ini bisa menjadikan *soft skills* lebih mudah diasah dan menjadi determinan penting dalam kesiapan kerja. Sebaliknya, jika responden dari daerah atau kampus lain berada dalam lingkungan yang lebih individualistik atau kurang mendorong kegiatan kolaboratif, pengaruh *soft skills* terhadap kesiapan kerja bisa lebih lemah.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Variabel *self-efficacy* juga menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Temuan ini memperkuat teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih gigih, optimis, dan tekun dalam menyelesaikan tugas, serta lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Mahasiswa

yang memiliki kepercayaan diri tinggi merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja, tidak mudah menyerah, dan lebih siap menghadapi tantangan baru. Nilai tertinggi pada indikator *self-efficacy* ditemukan pada pernyataan "melihat orang lain berhasil mengatasi tantangan membuat saya percaya saya juga bisa", yang menunjukkan bahwa faktor pengalaman sosial (*vicarious experience*) cukup dominan dalam membentuk *self-efficacy* mahasiswa.

Ketika mahasiswa menyaksikan teman seangkatannya berhasil mendapatkan pekerjaan atau lolos seleksi magang, hal tersebut memotivasi mereka bahwa keberhasilan juga mungkin mereka capai. Proses ini penting karena memperlihatkan bahwa pembentukan efikasi diri tidak hanya berasal dari pengalaman pribadi, tetapi juga dari lingkungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa banyak membentuk rasa percaya diri melalui pengalaman sosial atau pengamatan terhadap orang lain (*vicarious experience*), yang merupakan salah satu sumber *self-efficacy* menurut teori Bandura (1997). Ketika mahasiswa menyaksikan teman seangkatannya berhasil mendapatkan pekerjaan atau lolos seleksi magang, hal tersebut memotivasi mereka bahwa keberhasilan juga mungkin mereka capai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbaiti & Putri (2024)) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Jois Rudiah Putiandini (2023) menemukan bahwa variabel *self-efficacy* secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja. Hal serupa juga ditemukan oleh Sasa Widiyawati, Abd Rasyid Syamsuri (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dan secara simultan variabel *self-efficacy* dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan *soft skills* dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini memperkuat teori *self-efficacy* Bandura (1997) yang menyatakan bahwa keyakinan diri meningkatkan ketekunan dan adaptabilitas, serta teori *Human Capital* Becker (1993) yang menekankan pentingnya investasi dalam keterampilan non-teknis untuk meningkatkan produktivitas dan peluang kerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang peran faktor psikologis dan non-akademik dalam kesiapan kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi berbagai pihak. Bagi mahasiswa, pengembangan *soft skills* dan *self-efficacy* melalui kegiatan organisasi, pelatihan, atau pengalaman magang sangat disarankan. Bagi institusi pendidikan, diperlukan program penguatan *soft skills* dan *self-efficacy*, seperti *project-based learning* atau pelatihan kesiapan kerja. Sementara bagi perusahaan, temuan ini menyarankan agar proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek kepribadian dan kesiapan psikologis calon karyawan. Akan tetapi, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sampel penelitian hanya terbatas pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di satu universitas, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Kedua, terdapat variabel lain seperti pengalaman magang, motivasi intrinsik, atau dukungan lingkungan yang mungkin turut memengaruhi kesiapan kerja namun tidak

diteliti dalam studi ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai jurusan atau institusi, serta mengeksplorasi variabel tambahan seperti pengalaman kerja, dukungan keluarga, atau pengaruh lingkungan kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Ashari, B. H., Wibawa, B. M., & Persada, S. F. (2017). Analisis deskriptif dan tabulasi silang pada konsumen online shop di Instagram (Studi kasus 6 universitas di Kota Surabaya). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 6(1), 17–21. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i1.21403>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa: Literature review. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Self-efficacy 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>
- Etik Setyorini, E. S., & Noviardari, H. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Fauzan, F. (2020). Pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kesiapan fresh graduate dalam era industri 4.0 (Studi pada Prodi Manajemen Unihaz Bengkulu). *Creative Research Management Journal*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.32663/crmj.v2i2.1105>
- Hariyati, S., Wolor, C. W., & Rachmadania, R. F. (2022). Pengaruh efikasi diri (self-efficacy) dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akuntansi*, 1–15.
- Hulu, F. (2020). Pengaruh kreativitas belajar dan self-efficacy mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh self-efficacy, soft skills, 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. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50712>
- Nasution, R. A., Syofyan, R., & Marna, J. E. (2022). Pengaruh efikasi diri, keaktifan berorganisasi, lingkungan keluarga dan locus of control terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>
-

- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh hard skill, self-efficacy dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja (Studi kasus pada mahasiswa tingkat akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281–300.
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024). Hard skill, self-efficacy dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis dampak penciptaan brand image dan aktivitas word of mouth (WOM) pada penguatan keputusan pembelian produk fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Podungge, R., Bokingo, A. H., & Hilala, E. (2023). Peran self-efficacy, soft skills, dan hard skill terhadap peningkatan kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management & Business*, 6(2), 224–232.
- Priyambodo, P. (2018). Analisis korelasi jumlah kendaraan dan pengaruhnya terhadap PDRB di Provinsi Jawa Timur. *Warta Penelitian Perhubungan*, 30(1), 59.
<https://doi.org/10.25104/warlit.v30i1.634>
- Puspitasari, S., & Fadhi, K. (2024). Pengaruh self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap work readiness pada mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi (JAE)*, 9(1), 119–129.
<https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Dewi, P. W. K. (2024). Pengaruh self-efficacy dan hard skill pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi terhadap kesiapan kerja: Studi kasus pada generasi Z di Kota Denpasar. [Skripsi tidak diterbitkan].
- Rahmadani, D. (2022). Pengaruh soft skills, efikasi diri, motivasi kerja dan keaktifan berorganisasi kerja terhadap kesiapan kerja. [Skripsi tidak diterbitkan].
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh hard skill, self-efficacy dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Widianita, R. D. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2019. *Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 1–19.
- Rizkiana, A., & Hendikawati, P. (2015). Klasifikasi tingkat kepuasan pelanggan dengan analisis diskriminan. *Jurnal MIPA*, 38(1), 89–100.
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/JM>
- Widiyati, S., Syamsuri, A. R., & R. R. (2024). Analisis self-efficacy dan efikasi diri mahasiswa dalam mempersiapkan kesiapan kerja di era revolusi industri 4.0. *Jurnal ...*, 9(2), 357–367.
- Parangin-Angin, S. K. (2022). Pengaruh self-efficacy dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. [Skripsi tidak diterbitkan].
- Simamora, R. H. (2020). Pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan efikasi diri perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 49–54.
<https://doi.org/10.52022/jikm.v12i1.62>
- Syahrini, S., Dunakhir, S., & Azis, M. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar. *Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 3(4), 154–161.
-

- Syifa, F. D., Wolor, C. W., & Adha, M. A. (2023). The effect of self-efficacy and soft skills on work readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akuntansi*, 4(2), 29–38.
- Wiharja, H. M. S., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- 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.v1i2.2882>
- Wulandari, C., & Putri, L. (2024). Pengaruh self-efficacy, soft skills & hard skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa inbound UPN “Veteran” Jawa Timur. *Journal of Innovation and Technology in MBKM*, 1(1), 26–34.
-