



UNIVERSITAS
Dinamika

**PERSEPSI *SOFT SKILL* DAN *SELF EFFICACY* MAHASISWA
TERHADAP PERSEPSI KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI
SURABAYA**



TUGAS AKHIR

Program Studi

S1 Manajemen

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

LAVEPIAN DIAN WIRAYUDHA

19430100013

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

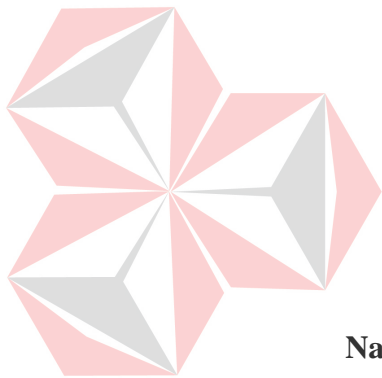
UNIVERSITAS DINAMIKA

2024

**PERSEPSI *SOFT SKILL* DAN *SELF EFFICACY* MAHASISWA
TERHADAP PERSEPSI KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI
SURABAYA**

Tugas Akhir

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana**



UNIVERSITAS
Dinamika

Disusun Oleh :

Nama : Lavepian Dian Wirayudha

Nim : 19430100013

Program Studi : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DINAMIKA

2024

Tugas Akhir

PERSEPSI *SOFT SKILL* DAN *SELF EFFICACY* MAHASISWA TERHADAP PERSEPSI KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI SURABAYA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Lavepian Dian Wirayudha

NIM: 19430100013

Telah diperiksa, diuji, dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada: Jumat, 26 Januari 2024

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing :

I. Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M.

NIDN. 0715016801

II. Dr. Sri Suhandiah, S.S., M.M.

NIDN. 0730096902

Pembahas :

I. Dr. Drs. Antok Supriyanto, M.MT.

NIDN. 0726106201

Digitally signed
by Dr. Januar
Wibowo, S.T.,
M.M.

Digitally signed by Sri
Suhandiah
Date: 2024.03.18 16:12:58
+07'00'

Digitally signed by Antok
Supriyanto
DN: cn=Antok Supriyanto,
o=Universitas Dinamika, ou=FEB,
email=antok@dinamika.ac.id, c=ID
Date: 2024.03.18 22:46:37 +07'00'

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana



Digitally signed by Arifin Puji
Widodo
DN: cn=Arifin Puji Widodo,
o=Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Undika, ou=Prodi Akuntansi,
email=arifin@dinamika.ac.id, c=ID
Date: 2024.03.19 15:53:32 +07'00'

Arifin Puji Widodo, S.E., MSA

NIDN.0721026801

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS DINAMIKA

SURAT PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Lavepian Dian Wirayudha
NIM : 19430100013
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi
Judul Karya : **PERSEPSI *SOFT SKILL* DAN *SELF EFFICACY* MAHASISWA TERHADAP PERSEPSI KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI SURABAYA.**

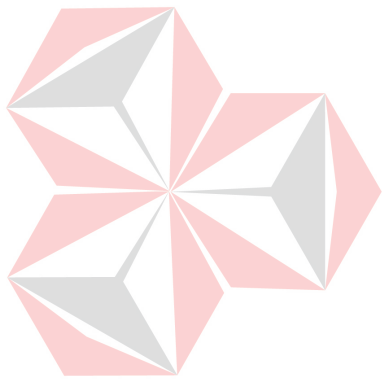
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclustive Royalti Free Right*) atas seluruh isi / sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialih mediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta sebagai pemilik Hak Cipta.
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar keserjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Surabaya, 04 Maret 2024
Yang menyatakan



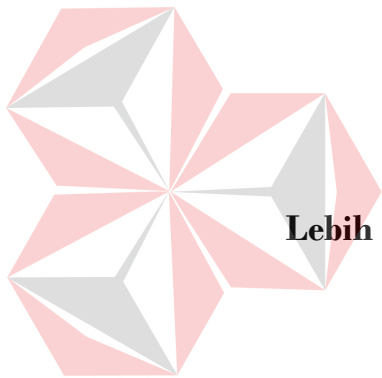
Lavepian Dian Wirayudha
19430100013



FATUM BRUTUM AMOR FATI

-FRIEDRICH NIETZSCHE-

UNIVERSITAS
Dinamika



Dalam melalui proses

Lebih baik kita mati rasa dari pada kita mati penasaran.

-Lavepian-

UNIVERSITAS
Dinamika

ABSTRAK

Penelitian ini diangkat karena lulusan sarjana mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun karena tingginya tuntutan yang harus dipenuhi untuk memperoleh sebuah pekerjaan dan keterbatasan kompetensi yang dimiliki, membuat lulusan tidak lolos dalam kualifikasi kerja. Oleh sebab itu dilakukan sebuah penelitian yang berjudul "Persepsi *Soft Skill* dan *Self Efficacy* Mahasiswa Terhadap Persepsi Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Surabaya".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja dan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa yang sedang menempuh program sarjana semester akhir di Universitas yang ada di Surabaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 responden dengan metode *non probability sampling* menggunakan teknik *purposive sampling*. Software yang digunakan adalah *smart partial least square 4* (PLS) dan alat analisis penelitian ini menggunakan PLS SEM.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *soft skill* tidak berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja, variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja dan variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja melalui variabel *self efficacy*.

Kata Kunci: *Soft Skill*, *Self Efficacy*, Kesiapan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Persepsi *Soft Skill* dan *Self Efficacy* Mahasiswa Terhadap Persepsi Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Surabaya”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa telah banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga Laporan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga yang telah memberikan do'a dan dukungan pada seluruh proses studi yang harus diselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd. selaku Rektor dari Universitas Dinamika.
3. Bapak Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 saya yang telah mengarahkan dengan baik, sehingga selesai dalam masa pengerjaannya.
4. Ibu Dr. Sri Suhandiah S.S., M.M. Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Dinamika, sekaligus Dosen Pembimbing 2 saya yang telah mengarahkan dengan baik, sehingga selesai dalam masa pengerjaannya.
5. Bapak Dr. Drs. Antok Supriyanto., M.MT. selaku Dosen Penguji saya yang telah mengarahkan dengan baik, sehingga selesai dalam masa pengerjaannya .
6. Teman – teman Badan Eksekutif Mahasiswa Kabinet Badranaya Periode 2021 – 2022 yang telah memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini serta terima kasih banyak atas segala kenangan dan pengalaman yang ada didalamnya.

Dalam penyusunan laporan ini tentu masih banyak kekhilafan, kekurangan dan kesalahan karena dependensi kemampuan penulisan, untuk itu sebelumnya penulis memohon maaf yang sebesar besarnya.

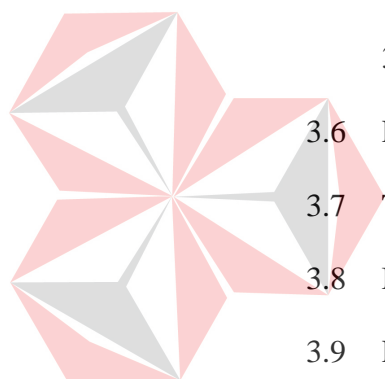
Surabaya, 04 Maret 2024

Penulis

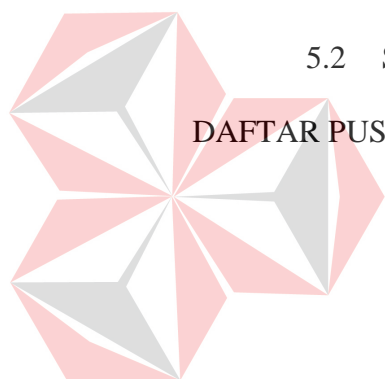
DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	9
1.1 Latar Belakang.....	9
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Batasan Masalah.....	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 <i>Soft Skill</i>	19
2.2.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	19
2.2.2 Aspek - Aspek <i>Soft Skill</i>	20
2.3 <i>Self Efficacy</i>	22
2.3.1 Aspek – Aspek yang Dapat Menumbuhkan <i>Self Efficacy</i> .	22
2.3.2 Faktor - Faktor <i>Self Efficacy</i>	24
2.4 Kesiapan Kerja	25
2.4.1 Faktor – faktor Kesiapan Kerja.....	25

2.4.2	Aspek – Aspek Kesiapan Kerja	27
2.5	Kerangka Konseptual	29
2.6	Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Pendekatan Penelitian.....	31
3.2	Desain Penelitian	31
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5	Definisi Operasional Penelitian dan Indikator Penelitian	34
3.5.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
3.5.2	Indikator Penelitian.....	35
3.6	Pengukuran Variabel.....	36
3.7	Teknik Analisis Data	37
3.8	Metode Analisis Data	37
3.9	Pengujian Hipotesis	40
3.10	Pengujian dan Analisis Mediasi	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.2	Hasil Analisis Deskriptif	43
4.2.1	Deskripsi Variabel <i>Soft Skill</i> (X1)	44
4.2.2	Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2).....	46
4.2.3	Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja (Y)	47
4.3	Hasil Pengujian dan Analisis PLS-SEM	47
4.3.1	Usulan Model Penelitian.....	47



4.3.2	Pengujian dan Analisis (<i>Outer Model</i>)	49
4.3.3	Pengujian dan Analisis (<i>Inner Model</i>).....	51
4.3.4	Pengujian Hipotesis	53
4.3.5	Pengujian dan Analisis Mediasi.....	55
4.4	Pembahasan Hipotesis	56
4.4.1	<i>Soft skill</i> Tidak Signifikan	56
4.4.2	<i>Self efficacy</i> Berpengaruh Positif	56
4.4.3	<i>Soft skill</i> Berpengaruh Positif	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	36
Tabel 3.2 Tingkat Kekuatan Nilai <i>GoF</i>	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Universitas.....	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Semester	43
Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Variabel <i>Soft Skill</i>	45
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Variabel <i>Self Efficacy</i>	46
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja	47
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Outer Loadings</i>	49
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Cronbach'Alpha, Composite Reliability, AVE</i>	50
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	50
Tabel 4.9 Nilai <i>AVE</i> dan <i>R2</i>	52
Tabel 4.10 Nilai <i>Model Fit</i>	52
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>R-square</i>	53
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Direct Effect</i> dan <i>Indirect Effect</i>	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Jalur	55

DAFTAR GAMBAR

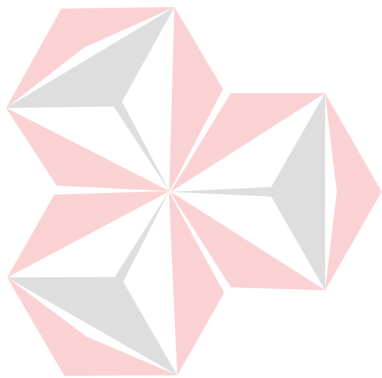
	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	32
Gambar 4.1 <i>Path Modeling</i>	48



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2. Hasil Responden Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 3. Hasil Olah Data <i>Smart PLS4</i>	71
Lampiran 4. Kartu Bimbingan Laporan Tugas Akhir.....	77
Lampiran 5. Biodata Pribadi	78
Lampiran 6. Bukti Plagiat	79



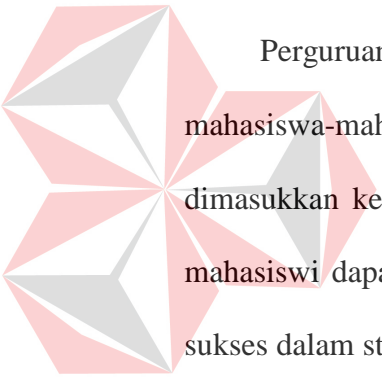
UNIVERSITAS
Dinamika

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mahasiswa adalah seseorang individu yang lagi menempuh studinya di perguruan tinggi, baik yang sedang menempuh di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun di Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Macam-macam perguruan tinggi, yaitu; 1. Universitas, 2. Institut, 3. Akademik, 4. Politeknik, 5. Sekolah Tinggi, sesuai yang tertuang dalam UUD tentang Pendidikan Tinggi, pasal 59 ayat 1.



Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membangun *soft skill* mahasiswa-mahasiswi. *Soft skill* dapat dibentuk melalui berbagai kegiatan yang dimasukkan ke dalam kurikulum dan kegiatan, dengan tujuan agar mahasiswa-mahasiswi dapat merancang, menetapkan tujuan pencapaian selama belajar, dan sukses dalam studi mereka. Hal ini disampaikan oleh Dr. Muchlas, M.T. (2022) di kanal *YouTube* Universitas Ahmad Dahlan. Menurut Jamaludin et al., (2022), ada empat tema dalam pengembangan *soft skill*: kesadaran dan keterlibatan, faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *soft skill* dalam penilaian ketrampilan, tanggung jawab organisasi, dan saran untuk mengatasi hambatan.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dalam hal ini Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan lulusan. Salah satu contohnya adalah kampus merdeka, yang menawarkan program pendidikan berbasis pengalaman yang bertujuan untuk meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa sehingga

mereka lebih siap dan sesuai dengan permintaan industri kerja, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian. Hal tersebut sesuai dengan tujuan kampus merdeka yang disampaikan di *Web resmi Kampus Merdeka* (2020). Menurut Gusdini et al., (2022), kegiatan MBKM yang telah dilaksanakan memiliki dampak positif bagi mahasiswa. Hal ini meliputi peningkatan *soft skill* mahasiswa, kesiapan kerja mereka untuk masa pasca kelulusan, dan peningkatan kompetensi mereka di bidang studi mereka masing-masing.

Lulusan sarjana terus meningkat seiring waktu. Namun, karena keterbatasan kompetensi dan tuntutan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan, lulusan tidak siap untuk bekerja di dunia kerja. Menurut Chotimah & Suryani (2020), berpendapat kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi peserta didik dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkan.

Dalam bekerja, mahasiswa harus memiliki kesiapan kerja dengan *skill* yang dimiliki. Ada dua macam *skill* yaitu *soft skill* dan *hard skill*. *Soft skill* merupakan *attitude*, kemampuan berorganisasi dan bekerja sama. Sedangkan *hard skill* yaitu suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. *Hard skill* dan *soft skill* merupakan prasyarat kesuksesan seorang sarjana dalam menempuh kehidupan setelah selesai pendidikan. Dalam kenyataannya, di dunia kerja tidak hanya membutuhkan indeks prestasi (IP), tetapi juga dibutuhkan keterampilan *soft skill*. Menurut Afif & Arifin (2022), lulusan agar bisa bersaing di dunia kerja maka perguruan tinggi negeri maupun swasta harus mengembangkan

pembelajaran terkait *soft skill*. Hal ini disebabkan karena adanya kualifikasi tertentu sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja, meskipun permintaan sangat tinggi, akibatnya menjadi angka pengangguran lebih meningkat, Anjarwati & Juliprijanto (2021).

Setiap individu harus memiliki keterampilan lunak agar bisa mengoperasikan profesi itu dengan baik (Mordijat, 2023). Selanjutnya kesiapan kerja adalah 1. Suatu kondisi seseorang yang mengetahui pekerjaannya, 2. Mengerti kriteria berdasarkan dimensi yang saling berkaitan, 3. Memiliki standar sebagai pekerja, 4. Memiliki pandangan positif, disukai, dan motivasi terhadap setiap aturan pekerja, 5. Berperilaku yang baik dan menerima resiko sebagai pekerja, memahami dan 6. Dapat memiliki *problem solving* untuk masalah yang dihadapinya, Muspawi & Lestari (2020).

Selain itu menurut penelitian di tahun 2023, hasil survei Asosiasi Nasional Perguruan Tinggi dan Pengusaha (NECA), kompetensi dalam etos kerja sebanyak 97,5%, kompetensi pemikiran kritis / pemecahan masalah sebesar 96,3%, kompetensi komunikasi lisan / tulisan sebesar 91,6%, kompetensi kerja tim sebesar 90%, kompetensi aplikasi teknologi informasi (TI) sebesar 72%, kompetensi kepemimpinan sebesar 55,9% dan kompetensi karir sebesar 45%, dapat diambil benang merahnya kalo keterampilan yang sifatnya lunak lebih penting dari pada keterampilan yang bersifat keras.

Dalam penelitian yang dilakukan Wiharja et al., (2020), mengemukakan bawah *self efficacy* muncul sebagai penentu utama sebuah keberhasilan. Keputusan individu untuk memperoleh kemampuan dengan menuntaskan berbagai tingkat kesulitan tugas, memantapkan keyakinan dan menguasai

pekerjaan dalam berbagai situasi yang mungkin terjadi, dan secara simultan *self efficacy* mampu mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mereka untuk bisa masuk ke dunia kerja, baik itu di dunia usaha maupun di dunia industri. Kemudian dikuatkan dari penelitian Brilian (2022), tingkat efisiensi diri sangat berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja artinya efisiensi diri memiliki pengaruh besar terhadap kesiapan kerja.

Upaya mencegah mengurangi pengangguran, bahwa kewajiban pemerintah terhadap ketenagakerjaan dalam mengatasi masalah pengangguran tetap menjadi fokus pemerintah yaitu tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 11 tahun 2020. Selain itu untuk mengurangi pengangguran, pemerintah telah melakukan beberapa hal yaitu, seperti: 1. Memberikan pelatihan bagi pengangguran, 2. Menempatkan pencari pekerja ke beberapa perusahaan, namun upaya tersebut belum maksimal dalam mengurangi pengangguran (Humaira, Batubara et al., 2022).

Namun di Surabaya sampai dengan tahun 2021, menurut data BPS menunjukkan bahwa mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta sebanyak 276.113 mahasiswa, jumlah tersebut berasal dari lima PTN dan dua puluh tiga PTS. Dari data ini tercatat pengangguran yang ada di Surabaya sebanyak 201.619 mahasiswa, dan apabila dipersentasekan sebanyak 7%. Kemudian, tingkat kesempatan kerja terbuka di wilayah kota Surabaya mencapai 90,21% berdasarkan BPS 2021, sedangkan jumlah penduduk warga Surabaya pada tahun 2021 sejumlah 2.880.284 jiwa.

Berdasarkan latar belakang di atas, akan dilakukan penelitian mengenai kemampuan *soft skill* dan *self efficacy* dalam mempengaruhi kesiapan kerja

mahasiswa. Penelitian ini akan mengambil sampel mahasiswa untuk mengetahui dan membuktikan persepsi kesiapan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa program sarjana di Surabaya ?
2. Apakah persepsi *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa program sarjana di Surabaya ?
3. Apakah persepsi *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa program sarjana dengan *self efficacy* sebagai mediator ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan pada saat penelitian ini berlangsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden yang dipilih adalah Universitas yang ada di Surabaya.
2. Responden yang dipilih adalah mahasiswa semester 7 ke atas, karena dalam menempuh program sarjana, ada beberapa mahasiswa yang menyelesaikannya studinya di semester 7.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh persepsi *soft skill* terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa program sarjana di Surabaya.

2. Untuk membuktikan pengaruh persepsi *self efficacy* terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa program sarjana di Surabaya.
3. Untuk membuktikan pengaruh persepsi *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa program sarjana, *self efficacy* sebagai mediator.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini sebagai sarana untuk menambahkan pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat disajikan saran untuk mengembangkan SDM. Kemudian penerapan yang telah dipelajari di perguruan tinggi sebagai menambah pengetahuan dari permasalahan yang ada pada penelitian. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan perguruan tinggi untuk menyiapkan mahasiswanya.

3. Bagi Pendidikan

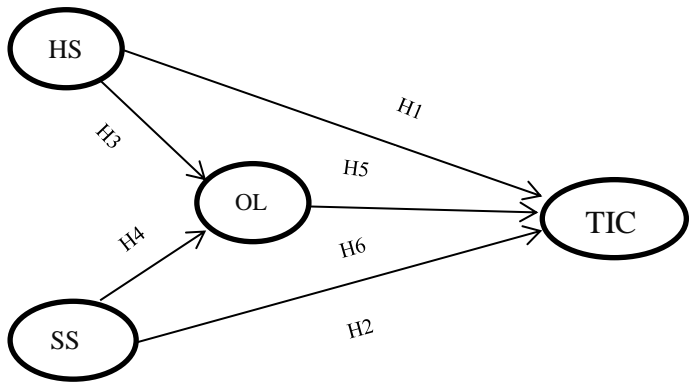
Memberikan pemikiran kepada kementerian pendidikan terkait kondisi kurikulum yang telah diimplentasikan selama ini, yang akhirnya perlu menjadi sorotan mengenai pentingnya *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja strata satu.

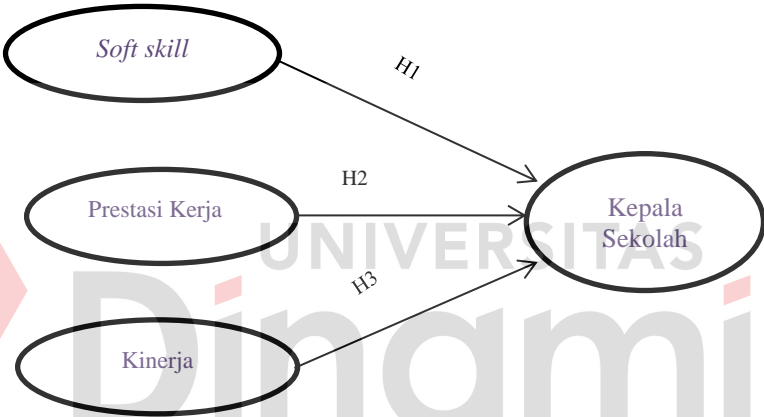
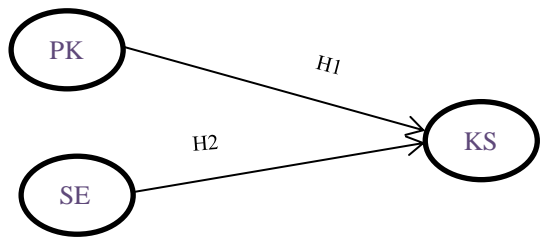
BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

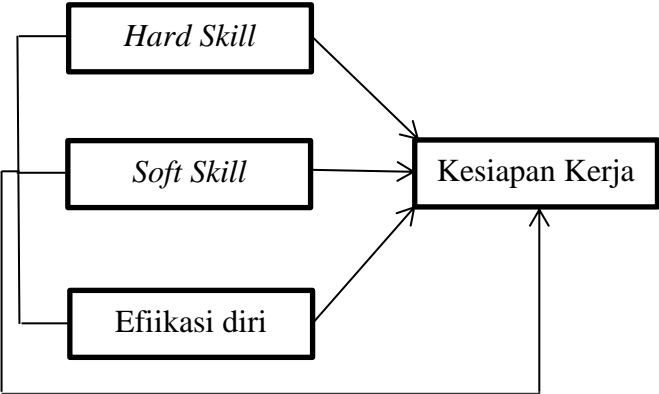
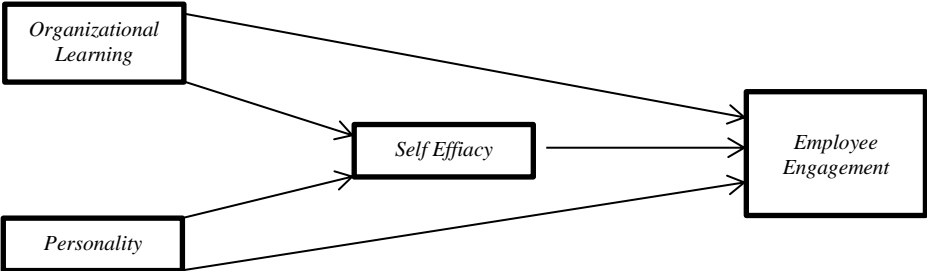
Upaya proses penelitian ini, peneliti juga melakukan perbandingan dengan beberapa penelitian terdahulu dengan jenis atau judul penelitian yang hampir sama kemudian mencari beberapa perbedaan dari peneliti lainnya. Pada tabel 2.1 di bawah adalah penelitian yang pernah dilakukan dan peneliti juga menemukan beberapa perbedaan yang ditemukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian :	<i>Hard Skills</i> atau <i>Soft Skills</i> : Manakah yang lebih penting
Nama Peneliti :	Asbari et al., (2020).
Hasil Penelitian :	<i>Soft skill</i> dapat pengaruh positif dalam peningkatan kesiapan guru dalam menghadapi era 4.0.
Perbedaan Penelitian :	a) Dalam penelitian sebelumnya ini menggunakan subjek guru di JABODETABEK sedangkan penelitian kali ini menggunakan mahasiswa semester 7 keatas, b) Indikator penelitian Hendaman dan Cantner (2017) kemudian untuk penelitian kali ini menggunakan Suleman et al (2021),
<p>Model Penelitian :</p>  <pre> graph LR HS((HS)) -- H3 --> OL((OL)) SS((SS)) -- H4 --> OL HS -- H1 --> TIC((TIC)) SS -- H2 --> TIC OL -- H5 --> TIC OL -- H6 --> TIC </pre>	

Judul Penelitian :	<i>Association Between Soft Skill dan Job Perfotmance A Cross-Sectional Studi Among Secondary School Heads in Kohat Division, Pakistan.</i>
Nama Peneliti :	Suleman et al., (2021)
Hasil Penelitian :	Temuan ini mengeksplorasi bahwa <i>soft skill</i> ditemukan pada kepala sekolah laki-laki dan perempuan. Juga, kinerja pekerjaan mereka dilaporkan memuaskan. Secara relatif, kepala sekolah laki-laki ditemukan lebih memiliki <i>soft skill</i> dibandingkan dengan kepala sekolah perempuan. Demikian pula, dalam kinerja pekerjaan, kepala laki-laki ditemukan lebih baik daripada kepala perempuan
Perbedaan Penelitian :	1).Subjek yang digunakan kepala sekolah SMA dan untuk penelitian kali ini menggunakan mahasiswa.
Model Penelitian :	
Judul Penelitian :	Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Effikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa.
Nama Peneliti :	Nisrina et al., (2023).
Hasil Penelitian :	Hasil dari penelitian adalah praktik kerja industri dan effikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
Perbedaan Penelitian :	a) SPSS versi 25 kemudian peneliti kali ini menggunakan <i>smart PLS 4</i> , b) Subjek yang digunakan siswa kemudian untuk peneliti kali ini menggunakan mahasiswa.
Model Penelitian :	

Judul Penelitian :	Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>entrepreneurship education</i> dan Norma Subjektif Terhadap Perilaku Kewirausahaan Mahasiswa FKIP Universitas Jambi.
Nama Peneliti :	Nopriadi et al., (2022).
Hasil Penelitian :	1)Terdapat pengaruh langsung <i>self efficacy</i> terhadap norma subjektif 0,368. 2)Terdapat pengaruh langsung pendidikan kewirausahaan terhadap norma subjektif 0,585. 3)Terdapat pengaruh langsung <i>self efficacy</i> terhadap perilaku berwirausaha 0,419. 4)Terdapat pengaruh langsung norma subjektif terhadap perilaku berwirausaha 0,306. 5)Pengaruh total <i>self efficacy</i> terhadap perilaku berwirausaha melalui variabel <i>intervening</i> norma subjektif 0,532. 6)Pengaruh total pendidikan kewirausahaan terhadap variabel perilaku berwirausaha melalui variabel <i>intervening</i> norma subjektif dengan nilai pengaruh totalnya 0,369.
Perbedaan Penelitian :	Metode analisis menggunakan <i>path</i> analisis sedangkan penelitian kali ini menggunakan SEM PLS.
Model Penelitian :	<pre> graph LR SE([Self Efficacy]) -- H1 --> NS([Norma Subjektif]) SE -- H3 --> PK([Perilaku Kewirausahaan]) EE([Entrepenership Education]) -- H2 --> NS EE -- H4 --> PK NS -- H5 --> PK NS -- H6 --> PK </pre>
Judul Penelitian :	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan Effikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado.
Nama Peneliti :	Ratuela et al., (2022).
Hasil Penelitian :	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan effikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara bersamaan <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan effikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Perbedaan Penelitian :	a) pendekatan jenis penelitian menggunakan asosiatif sedangkan penelitian kali ini menggunakan pendekatan deskriptif. b) penentuan sampel menggunakan rumus <i>solvin</i> sedangkan penelitian kali ini menggunakan rumus <i>purposive sampling</i> .
<p>Metode Penelitian :</p>  <pre> graph LR HS[Hard Skill] --> KK[Kesiapan Kerja] SS[Soft Skill] --> KK ED[Efikasi diri] --> KK </pre>	
Judul Penelitian :	Pengaruh <i>Organizational Learning</i> Dan <i>Personality</i> Dimediasi Oleh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>
Nama Peneliti :	Novianti & Anggarani (2023)
Hasil Penelitian :	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>Organizational Learning</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> , <i>Personality</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> , <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> , <i>Organizational Learning</i> berpengaruh terhadap <i>Self Efficacy</i> , <i>Personality</i> berpengaruh terhadap <i>Self Efficacy</i> , <i>Organizational Learning</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Self Efficacy</i> dan <i>Personality</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Self Efficacy</i> .
Perbedaan Penelitian :	1. Objek penelitian, 2. Metode <i>Non Probability Sampling</i> menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> .
<p>Metode Penelitian :</p>  <pre> graph LR OL[Organizational Learning] --> SE[Self Efficacy] OL --> EE[Employee Engagement] P[Personality] --> SE P --> EE SE --> EE </pre>	

Dalam keterbaruan penelitian ini dengan judul “Persepsi *Soft Skill* dan *Self Efficacy* Mahasiswa Terhadap Persepsi Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Surabaya”. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *self efficacy*.

2.2 *Soft Skill*

Menurut Anggiani (2017) "keterampilan" adalah istilah yang mengacu pada sifat-sifat yang membantu seseorang berinteraksi dengan orang lain dan mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja. *Soft skill*, disisi lain, bersifat interpersonal dan luas digunakan.

Menurut Putra & Pratiwi (2005) mengatakan *soft skill* adalah kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, seperti kemampuan bekerja sama dan integritas, dll.

2.2.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Suhartini (2011) mengemukakan pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul karena pengaruh yang muncul dalam pribadi itu sendiri.

- a. Harga diri, agar memperoleh popularitas, menghindari gengsi, dan bergantung pada diri sendiri.
- b. Perasaan senang, ketika keadaan hati atau kondisi kejiwaan seseorang, baik perasaan bahagia maupun tidak bahagia tetapi ia tetap suka, nantinya akan muncul minat yang dapat menjadikan diri seseorang menjadi suka.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor-faktor yang memengaruhi individu karena pengaruh getaran dari luar.

- a. Lingkungan keluarga, lingkungan keluarga bertanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan anak, dan memberikan pengaruh awal terhadap pembentukan pribadi mereka.
- b. Lingkungan masyarakat, merupakan situasi diluar hubungan dari keluarga, tempat tinggal, dan orang lain yang mempengaruhi.
- c. Pendidikan, informasi yang diperoleh selama proses belajar sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan, digunakan maupun dipelajari.
- d. Interaksi, merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih, kemudian berinteraksi merupakan hubungan yang saling menguntungkan.

2.2.2 Aspek - Aspek *Soft Skill*

Menurut Putra & Pratiwi (2005), aspek-aspek *soft skill* adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi

Kemampuan komunikasi mencakup kemampuan untuk berkomunikasi, seperti: memberikan komentar, mengkomunikasikan ide dengan lisan dan tulis, melakukan presentasi, dan bernegosiasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Manajemen waktu

Manajemen waktu adalah personal seseorang yang mahir dalam manajemen waktu memiliki kemampuan untuk menetapkan tujuan, membuat prioritas untuk tugas, dan memahami bahwa kegiatan yang memiliki banyak tanggung jawab

lebih dapat diprioritaskan dari pada kegiatan yang memiliki tanggung jawab yang lebih kecil.

3. Kepemimpinan

Setiap individu adalah pemimpin, setidaknya bagi dirinya sendiri. Dalam ruang lingkup yang lebih luas, seseorang juga dapat menjadi pemimpin di organisasi atau masyarakat. Berkenaan dengan dunia kerja, perusahaan menginginkan orang yang dapat membuat perubahan, yang tidak harus menduduki jabatan strategis untuk membuat perubahan. Perusahaan menginginkan adalah orang yang secara aktif terlibat, memiliki ide-ide inovatif dan berusaha mewujudkannya.

4. Logika

Pemecahan masalah didorong oleh logika, menyelesaikan masalah dapat diartikan menyelamatkan usaha mereka. Sebagai manajer di tempat kerja, manajer akan meminta pegawainya menghadap bukan sekadar melaporkan kesulitan yang dihadapi, melainkan juga menyampaikan pemecahan masalah yang akan dijalankan. Saat ini, di era persaingan yang begitu ketat, yang dibutuhkan saat ini adalah pemecah masalah; bukan pelapor atau pembuat masalah. Untuk menyelesaikan masalah diperlukan kemampuan logika yang baik. Hal itulah yang selama ini dilatih semasa sekolah maupun kuliah.

5. Ketahanan

Ketahanan adalah situasi seseorang yang lagi stres akan tetapi tetap terlihat performa, karena tidak semua orang dapat mengelola situasi stresnya dengan baik, apabila seseorang bisa mengatur situasi stres maka memiliki nilai tambah yang lebih.

6. Kerja Tim

Kerja tim adalah kemampuan personal orang, untuk menggerakkan beberapa orang agar bisa bekerja secara bersama-sama, untuk menyelesaikan tugasnya agar lebih ringan.

7. Etika

Etika adalah memahami, benar dan salah, etika yang benar ditentukan oleh nilai moral dan prinsip.

2.3 *Self Efficacy*

Definisi *self efficacy* secara bahasa “*self efficacy*” terdiri dari 2 kata yaitu *self* artinya dirinya sendiri, sedangkan *efficacy* artinya ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya. Selain itu dapat juga diartikan sebagai mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau menyelesaikan, masalah dalam situasi tertentu sehingga mereka dapat mengatasi hambatan sehingga dapat mencapai tujuan.

2.3.1 Aspek – Aspek yang Dapat Menumbuhkan *Self Efficacy*

Menurut Gufron & Risnawita (2014), *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat point yang harus diperhatikan. Berikut ini adalah empat sumber informasi tersebut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman pribadi seseorang sangat mempengaruhi kemampuan diri mereka sendiri karena berdasarkan pengalaman mereka sendiri, yang secara nyata

berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman yang menghasilkan keberhasilan akan meningkatkan kemampuan diri mereka sendiri, sedangkan pengalaman yang menghasilkan kegagalan akan menurunkannya. *Self efficacy* yang kuat berkembang melalui keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan tersebut secara umum akan berkurang. Bahkan kegagalan tersebut dapat diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri jika seorang individu menemukan jalan atas pengalamannya bahwa hambatan tersulit dapat diatasi melalui usaha yang terus menerus.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian terhadap individu mengenai kemampuannya dan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal adalah individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan, sehingga dapat meningkatkan keyakinan-keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki. Individu dapat terbantu dalam mencapai tujuan yang diinginkannya, apabila individu dalam kondisi persuasi verbal, cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis untuk menilai kemampuan mereka. Ketegangan fisik dalam situasi tertentu yang

menekan dipandang individu sebagai tanda ketidakmampuan karena hal tersebut dapat melemahkan performansi kerja individu.

2.3.2 Faktor - Faktor *Self Efficacy*

Menurut Gufron & Risnawita (2014), faktor-faktor *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas, jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, maka makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Harapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, harapan yang kuat mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik, tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah bahasa inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olah raga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan.

2.4 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja .“siap” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu “sudah bersedia”. Kesiapan kerja adalah 1. suatu kondisi seseorang yang mengetahui *jobnya*, 2. mengerti kriteria berdasarkan dimensi yang saling berkaitan, 3. memiliki *standart* sebagai pekerja, 4. memiliki pandangan positif, disukai, dan motivasi terhadap setiap aturan pekerja, 5. berperilaku yang baik dan menerima resiko sebagai pekerja, memahami dan 6. dapat memiliki *problem solving* untuk masalah yang dihadapinya, Mohamad & Ayu (2020).

2.4.1 Faktor – faktor Kesiapan Kerja

Menurut Knight & Yorke (2004), ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, sebagai berikut :

1) Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami sesuatu, kemudian untuk menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, serta mengambil keputusan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan berkaitan dengan kemahiran individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bekal keterampilan yang dimiliki oleh individu, nantinya akan mendukung kesiapan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan.

3) Keyakinan akan kemampuan diri (*Efficacy belief*)

Keraguan atau ketidak yakinan pada kemampuan dalam diri individu dapat menyebabkan individu tersebut tidak siap bekerja. Berkaitan dengan hal ini, individu yang tidak yakin akan kemampuan dirinya akan cenderung menghindar atau menyerah ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan kegagalan yang menyebabkan individu tersebut nantinya akan menyalahkan ketidak mampuan dirinya.

4) *Metacognition*

Metacognition berkaitan dengan kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu. Seperti yang diketahui individu memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan, jika dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi berperan penting sebagai faktor kesiapan individu dalam bekerja.

2.4.2 Aspek – Aspek Kesiapan Kerja

Menurut Yusuf (2010), terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu:

a) Bakat

Bakat adalah suatu kondisi yang memungkinkan seseorang untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui sedini mungkin bakat-bakat peserta didik untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan bidang kerja.

b) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan personal individu yang memiliki sumber daya yang cukup, untuk dapat bersaing dan menjadi persaingan bagi seseorang yang berwirausaha, Huggis et al., (2017) dalam Wibowo et al., (2023). Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

c) *Soft Skill*

Soft skill merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan yang dimaksud seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

d) Kemampuan Intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan

permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.

e) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari harapan untuk mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

f) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu seseorang tentang suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

2.4.3 Aspek – aspek Kesiapan Kerja

Menurut Fitriyanto (2006) ada beberapa aspek-aspek kesiapan kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Mempunyai Pertimbangan yang Logis dan Objektif.

Memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

2. Memiliki Sikap Kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang lalu, sehingga selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa yang harus dilakukan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala risiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

4. Mampu Beradaptasi

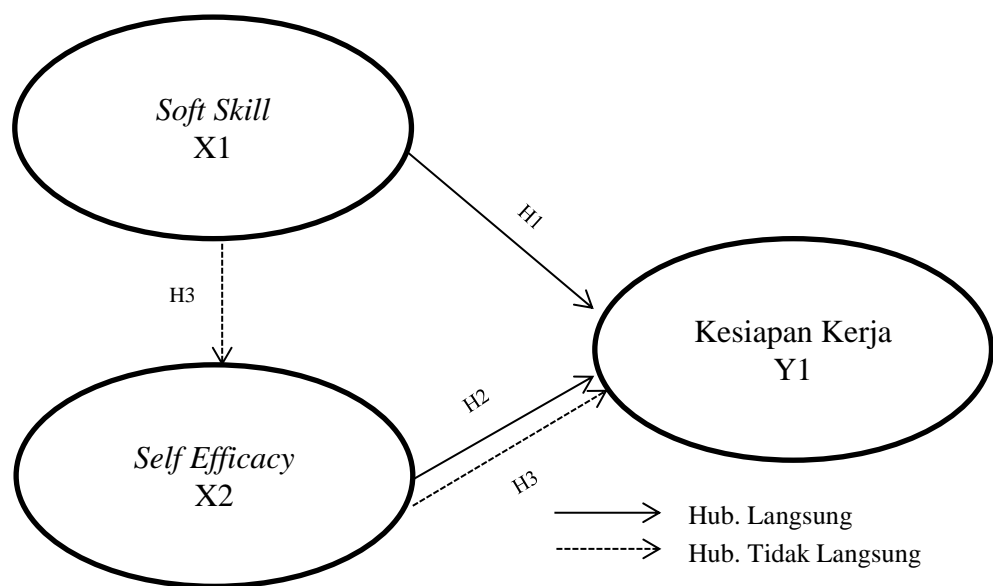
Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh saat melaksanakan kegiatan kerja.

5. Mempunyai Ambisi Untuk Maju

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja yang tinggi. Karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi, kemudian usaha yang dilakukan adalah dengan cara mengikuti kompetisi sesuai dengan jurusan ketika ia menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah pemahaman teoritis antara variabel penelitian, yaitu variabel independen terdiri dari *soft skill* dan *self efficacy*, dan variabel dependen adalah kesiapan kerja.



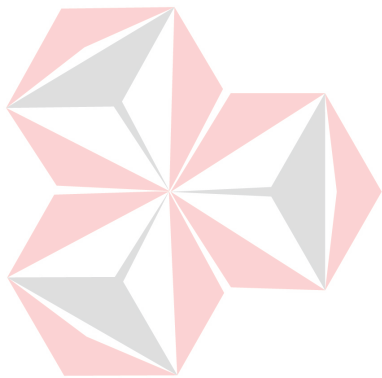
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

H1 : *Soft skill* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa program sarjana di Surabaya.

H2 : *Self efficacy* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa program sarjana di Surabaya.

H3 : *Soft skill* (X1) dapat mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program sarjana (Y), dengan *self efficacy* (X2) sebagai mediator.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB III

METODE PENELITIAN

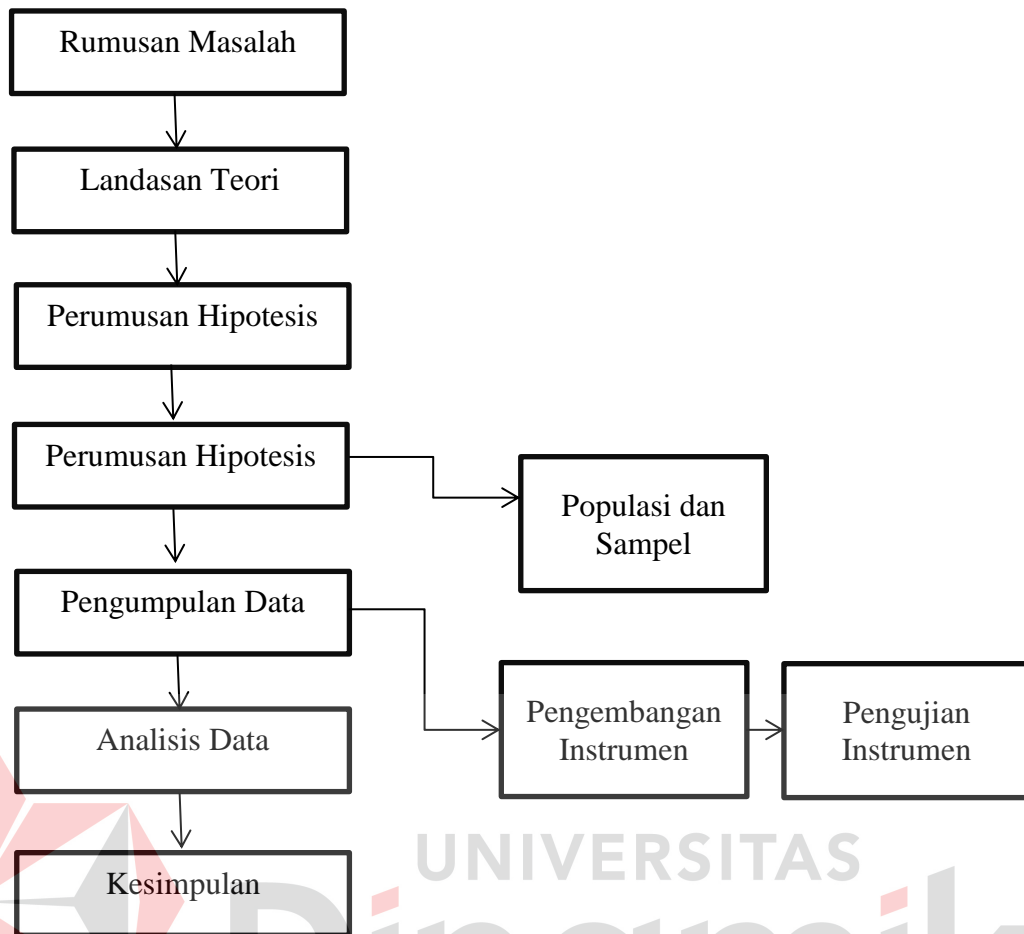
3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah teknik mengumpulkan data, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti ini untuk memutuskan apa yang diteliti, merumuskan masalah, mengumpulkan data dari responden, dan menganalisis angka dengan statistik, Bandur & Prabowo (2021). Penelitian ini adalah penelitian kausal karena menggunakan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat antar variabel, Bandur & Prabowo (2021).

Penelitian ini dilakukan di Surabaya dengan subjek mahasiswa semester 7 keatas karena banyak mahasiswa yang menyelesaikan studinya disemester 7. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh faktor independen mempengaruhi faktor dependen. Penelitian ini terdiri dua variabel independen yaitu *soft skill* dan *self efficacy*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja, tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel *soft skill* dan *self efficacy* terhadap variabel kesiapan kerja.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan prosedur yang telah direncanakan sebelumnya. Gambaran mengenai desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Sugiyono (2015). Menurut Sugiyono (2015), prosedur penelitian kuantitatif seperti pada Gambar 3.1 :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Dalam Gambar menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah yaitu sebagai berikut :

Rumuskan masalah ini sebagai celah pembahasan yang akan dibahas pada penelitian kali ini. Berdasarkan hasil dari studi literatur mengenai jumlah data mahasiswa yang ada di Surabaya, kemudian data angka pengangguran di Surabaya, akhirnya peneliti melakukan proses penelitian. Kemudian menentukan teori apa yang akan digunakan. Teori ini bertujuan memperjelas suatu masalah yang diteliti. Hal ini bertujuan untuk mengantarkan dan menjelaskan latar belakang permasalahan yang terjadi. Kemudian menentukan rumusan masalah dari penelitian ini. Kemudian pengumpulan data pada penelitian kali ini dilakukan

melalui wawancara, angket dan observasi. Kemudian analisis data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis yang diajukan. Selanjutnya dapat disimpulkan, bahwa kesimpulan yang berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang telah terkumpul.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa perguruan tinggi di Surabaya yang berada di semester 7 ke atas dan sedang menumpuh program sarjana. Berdasarkan data BPS jumlah mahasiswa dikota Surabaya pada tahun 2021 – 2022 sebanyak 273.229 mahasiswa (BPS, 2022). Jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui, karena data mahasiswa di semester 7 tidak tersedia di BPS, sehingga peneliti menggunakan teori Bentler (1987) untuk mendapatkan jumlah sampel yang sesuai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut (Sinambela, 2014) adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling*, karena penelitian kali ini adalah penelitian kuantitatif, dan sampel penelitian ini memiliki tujuan yang spesifik. Ukuran sampel diambil dengan menggunakan rumus Bentler & Chou (1987). Digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang paling rendah rasio lima. hal ini diperbolehkan karena indikator variabel independen dan dependen cukup banyak. Pada penelitian kali ini, memiliki jumlah indikator sebanyak delapan belas pertanyaan. Sehingga jumlah indikator sebanyak $18 + 3$ buah (variabel) dikali 5 ($21 \times 5 = 105$), dengan demikian jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah 105 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendukung penelitian ini, peneliti memerlukan beberapa teknik pengumpulan data yang meliputi:

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya dan memiliki sifat *up-to-date* atau terkini. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui metode penyebaran kuesioner kepada sampel mahasiswa yang menempuh program sarjana, semester 7 ke atas dan kuliah di perguruan tinggi yang berbentuk Universitas di Surabaya. Kuisisioner dibuat dengan *google form* dan disebarakan melalui media sosial yang dicantumkan pada *comment*, WhatsApp dengan melalui *up story* dan media lainnya.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan dari berbagai sumber seperti literatur, buku, jurnal, artikel ilmiah, serta studi pustaka yang relevan dengan variabel yang menjadi objek penelitian.

3.5 Definisi Operasional Penelitian dan Indikator Penelitian

3.5.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Soft Skill* (X1)

Soft skill adalah keterampilan lunak yang menunjang kesuksesan setiap orang dalam melakukan kegiatannya yang dibutuhkan di dunia kerja. Menurut Suleman et al., (2021), ada beberapa indikator yaitu : 1. Tanggung jawab, 2. Memiliki integritas, 3. Mengelola relasi, 4. Keterampilan mengambil keputusan, 5. Sikap positif, 6. Keterampilan memecahkan masalah, 7. Fleksibel, 8. Kerja tim,

9. Empati, 10. Berminat untuk belajar, 11. Antusias, 12. Keterampilan komunikasi.

2. *Self Efficacy* (X2)

Self efficacy adalah sebuah keterampilan diri sendiri untuk mengatur kepercayaan dirinya dalam setiap kegiatan yang akan dilakukannya. Menurut Nopriadi et al., (2022), ada beberapa indikator yaitu: 1. Kepercayaan diri terhadap keahliannya, 2. Kemampuan memimpin SDM, 3. Memiliki kepercayaan terhadap impiannya.

3. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja adalah menggambarkan mahasiswa yang akan diwisuda dan mahasiswa yang siap untuk bekerja, sedangkan menurut Ratuela et al., (2022), memiliki indikator sebagai berikut yaitu: 1. Tingkat kematangan, 2. Memiliki pengalaman kerja sebelumnya, 3. Keadaan mental dan emosi yang serasi.

3.5.2 Indikator Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel *independen* yang meliputi *soft skill* dan *self efficacy*, sedangkan variabel *dependen* yang meliputi kesiapan kerja. Sedangkan indikator *soft skill* mengacu pada penelitian Suleman et al., (2021), indikator *self efficacy* mengacu pada penelitian Nopriadi et al., (2022) dan indikator kesiapan kerja mengacu pada Ratuela et al., (2022). Berikut ini adalah indikator variabel yang dijelaskan pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

NO.	VARIABEL	INDIKATOR
1.	<i>Soft Skill</i>	Kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab (X1.1)
		Kemampuan mengikuti budaya sebelumnya (X1.2)
		Kemampuan mengelola relasi (X1.3)
		Kemampuan mengambil keputusan (X1.4)
		Kemampuan bersikap positif (X1.5)
		Kemampuan memecahkan masalah (X1.6)
		Kemampuan dalam menyesuaikan diri <i>fleksibel</i> (X1.7)
		Kemampuan kerja tim (X1.8)
		Kemampuan empati kepada rekan sebaya (X1.9)
		Kemampuan untuk belajar hal baru (X1.10)
		Memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu (X1.11)
		Keterampilan komunikasi (X1.12)
2.	<i>Self Efficacy</i>	Kepercayaan diri terhadap keahliannya (X2.1)
		Kemampuan memimpin SDM (X2.2)
		Memiliki kepercayaan terhadap impiannya (X2.3)
3.	Kesiapan Kerja	Tingkat kematangan (Y.1)
		Memiliki pengalaman kerja sebelumnya (Y.2)
		Keadaan mental dan emosi yang serasi (Y.3)

3.6 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala ukur ordinal yang merupakan skala pengukuran yang menyatakan tidak hanya kategori saja, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur. Menurut Sugiyono (2015) penelitian ini menggunakan teknik *skala likert* yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Dengan menggunakan *skala likert* 1 – 5 , 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menjelaskan teknik analisis data ialah data yang diperoleh dari responden berupa kuesioner (angket) dapat menggunakan pendekatan melalui *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan dari *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis komponen. Penelitian ini menggunakan statistik untuk pengumpulan dan penyajian data sehingga memberikan informasi yang lebih akurat.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data untuk penelitian ini ialah metode analisis statistik dengan menggunakan model PLS-SEM karena mengidentifikasi variabel determinan utama atau memprediksi konstruk tertentu, model struktural relatif kompleks (banyak indikator dan banyak konstruk). Menurut Ghozali & Latan (2014) menjelaskan bahwa *outer model* atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menetapkan hubungan antara variabel dengan indikator-indikator yang digunakan. Adapun langkah-langkah analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Merancang model struktural (*outer model*)

Model pengukuran sesuatu yang dilakukan untuk menilai *reability* dan *validitas* dari masing-masing indikator membentuk konstruk laten. Uji yang dilakukan dalam *outer model* adalah:

1. *Convergent validity*

Convergent validity ialah model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan

construc score yang dihitung dengan PLS. Pengukuran dari pada reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang ingin diukur. Hal ini untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2014).

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity ialah model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Apabila suatu korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka dapat di gambarkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah melakukan sebuah perbandingan antara nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, yang dimana nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, Duryadi, (2021) dalam Yusof (2023).

3. *Composite reliability*

Composite reliability adalah pengukuran suatu konstruk yang dievaluasi dengan dua macam ukuran ialah internal *consistency* yang dikembangkan oleh Werta, Linn, dan Joreskog dan *Cronbach's Alpha*. Dimana nilai *composite reliability* yang baik apabila nilainya $> 0,70$, (Ghozali & Latan, 2014).

b. Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali & Latan (2014) *inner model* adalah suatu model yang melakukan proses hubungan antar variabel laten. Adapun pengujian yang dilakukan dalam *inner model* adalah:

1. Uji Kecocokan Model atau *Goodness of Fit* (GoF)

Uji kecocokkan model adalah uji kecocokan yang memiliki berbagai kriteria dan dari sekian kriteria peneliti tidak harus menggunakan semua kriteria untuk melihat kecocokan model penelitiannya. Namun akan lebih baik terdapat lebih dari satu uji kecocokan model yang memenuhi kriteria tersebut pengujian. Menurut Ghazali & Latan (2014), dapat dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AAVE} \cdot \text{AARS}}$$

Keterangan :

1. AAVE = Rata-rata AVE
2. AARS = Rata-rata *adjust R-square*

Pada tabel 3.2. Menunjukkan penggolongan tingkat kekuatan model dengan kategori pengukuran GoF.

Tabel 3.2 Tingkat Kekuatan Nilai GoF

Nilai GoF	Tingkat Kekuatan
<0.24	<i>Small</i>
0.25 – 0.35	<i>Medium</i>
Nilai GoF	Tingkat Kekuatan
>0.36	<i>Large</i>

Sumber: Ghazali dan Latan, (2014)

Untuk mengukur nilai kecocokan model dengan PLS 4 *versi student* adalah: SRMR (*Standardized Root Mean Residual*) : Nilai idealnya adalah kurang dari 0.1 (<0.1), *Chi-Square*: Nilai idealnya adalah kurang dari tiga, dan NFI (*Normed Fit Index*): dimulai dari angka nol (0) sampai satu (1), jika mendekati

angka satu, maka semakin cocok dan sebaliknya apabila mendekati nol maka kurang cocok.

2. *R-square* (R²)

R-square (R²) adalah sesuatu untuk menilai model PLS dengan melihat R² di setiap variabel *laten dependen*. Perubahan nilai R² digunakan untuk menilai pengaruh variabel *laten independen* tertentu terhadap variabel *laten dependen* apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-Square* dikatakan lemah apabila nilainya 0.19 – 0.32, dikatakan sedang apabila nilainya 0.33 – 0.66, dan dikatakan kuat apabila nilainya >0.67 (Ghozali & Latan 2014).

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) atau tidak langsung (*indirect effect*) dari *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja melalui variabel mediasi *self efficacy*. Pengujian hipotesis dalam PLS ini bisa diukur dari nilai uji *t-statistik* atau nilai *probabilitas* (*p-value*) dalam hubungan variabel *independen* dan *dependen*. Pengujian nilai *t-statistik* dihitung dengan metode *bootstraping* pada *software pls versi 4 student*. Pengujian bisa diterima apabila nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel* (1,96) dan nilai *p-values* kurang dari 0.05 dengan tingkat signifikan 5%.

3.10 Pengujian dan Analisis Mediasi

Pengujian mediasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel mediasi yang terbagi dalam tiga kategori berdasarkan

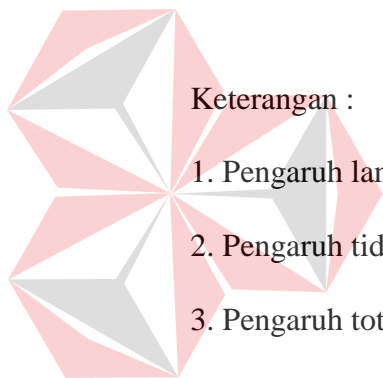
nilai *Variance Accounted For* (VAF), nilai bisa dikatakan tidak ada mediasi apabila $>20\%$, nilai $20\% - 80\%$ dikatakan mediasi sebagian dan dikatakan mediasi penuh apabila nilai $>80\%$. Menurut (Hair, 2014) dalam pengujian variabel mediasi dilakukan dengan rumus dibawah ini:

1. Pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (a)
2. Pengaruh variabel *independen* terhadap variabel mediasi (b)
3. Pengaruh variabel mediasi terhadap variabel *dependen* (c)

$$\text{Nilai VAF} = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh total}}$$

Keterangan :

1. Pengaruh langsung = a
2. Pengaruh tidak langsung = b x c
3. Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa program strata satu tingkat akhir yang di Surabaya. Dalam penyebaran kuesioner penelitian ini, terdapat 16 universitas yang tercantum sebagai responden, akan tetapi universitas yang ada di Surabaya adalah sebanyak 70 universitas. Teknik penetapan sampel pada penelitian kali ini menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 130 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Berikut adalah data mahasiswa yang mengisi kuesioner berdasarkan universitas, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Universitas

No.	Nama Kampus	Jumlah	Persentase
1.	Univ. Dinamika	21	16%
2.	Univ. Hang Tuah	6	5%
3.	Univ. Hayam Wuruk	5	4%
4.	Univ. 17 Agustus	11	8%
5.	Univ. Muhammdiyah	11	8%
6.	Univ. Katolik Widya Mandala	4	3%
7.	Univ. Surabaya	2	2%
8.	Univ. PGRI Adi Buana	4	3%
9.	Univ. Narotama	5	4%
10.	Univ. Bhayangkara	5	4%
11.	Univ. Terbuka	2	2%
12.	Univ. Ciputra	3	2%
13.	Univ. Airlangga	3	2%
14.	Univ. Islam Negeri	3	2%
15.	Univ. Pembangunan Nasional	3	2%
16.	Univ. Negeri Surabaya	42	32%
Total :		130	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan Universitas didominasi oleh Universitas Negeri Surabaya sebanyak 42 responden atau (32%) dilanjutkan Universitas Dinamika Surabaya sebanyak 21 responden atau (16%). Selain detail data diatas, dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 dibawah ini, dari 130 responden yang menjawab kuesioner, dapat diketahui mahasiswa yang mengisi kuesioner sedang menempuh disemester, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Semester

No.	Semester	Jumlah	Persentase
1.	Semester 7	17	13%
2.	Semester 8	39	30%
3.	Semester 9	39	30%
4.	Semester 10	4	3%
5.	Semester 11	17	13%
6.	Semester 12	1	1%
7.	Semester 13	12	9%
8.	Semester 13 keatas	1	1%
Total :		130	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Selain itu, berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan semester didominasi oleh mahasiswa semester 8 dan 9 sebanyak 39 responden atau (30%) dilanjutkan mahasiswa semester 7 dan 11 sebanyak 17 responden atau (30%).

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Deskriptif hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai persepsi *soft skill*, *self efficacy* mahasiswa terhadap persepsi kesiapan kerja mahasiswa. Kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian, kecenderungan jawaban tersebut dapat dilihat dari

bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Jawaban responden dilakukan dengan memberi skor 1 sampai 5. Maka nilai 1 menunjukkan nilai sangat rendah dan nilai 5 menunjukkan nilai sangat tinggi. Menurut Sudjana (2011), analisis deskriptif tersebut dapat dijabarkan dalam rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00 – 1,80 : Sangat rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat tinggi

4.2.1 Deskripsi Variabel *Soft Skill* (X1)

Jawaban responden atas pernyataan variabel *independen* 1, *soft skill* (X1) dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Variabel *Soft Skill*

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
X1.1	Kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab	1	2	6	25	96	4.63	ST
X1.2	Kemampuan mengikuti budaya sebelumnya	3	1	12	43	71	4.36	ST
X1.3	Kemampuan mengelola relasi	0	2	9	30	89	4.58	ST
X1.4	Kemampuan mengambil keputusan	0	0	8	33	89	4.62	ST
X1.5	Kemampuan bersikap positif	2	1	4	29	94	4.63	ST
X1.6	Kemampuan memecahkan masalah	1	0	7	29	93	4.63	ST
X1.7	Kemampuan dalam menyesuaikan diri fleksibel	0	0	11	38	81	4.53	ST
X1.8	Kemampuan kerja tim	2	1	7	38	82	4.51	ST
X1.9	Kemampuan empati kepada rekan sebaya	1	0	5	39	85	4.59	ST
X1.10	Kemampuan untuk belajar hal baru	1	2	7	39	81	4.51	ST
X1.11	Memiliki semangat yang besar dalam melakukan sesuatu	1	1	4	37	87	4.6	ST
X1.12	Keterampilan komunikasi	1	1	9	31	88	4.56	ST
Nilai rerata variabel <i>soft skill</i>							4.56	ST

Sumber: Data diolah, 2023

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan variabel *soft skill* secara keseluruhan dapat dipersepsikan sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel *soft skill* sebesar 4.56 termasuk kategori sangat tinggi. Indikator “kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab, kemampuan bersikap positif, kemampuan memecahkan masalah” memiliki rata-rata yaitu sebesar 4.63 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator “kemampuan mengikuti budaya sebelumnya” memiliki nilai rendah dari pada indikator *soft skill* lainnya, yaitu sebesar 4.36. Walaupun semua nilai indikator dari variabel *soft skill*

sudah tergolong sangat tinggi, namun mahasiswa harus mampu mengikuti budaya yang telah tertanam pada instansinya.

4.2.2 Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X2)

Jawaban responden atas pernyataan variabel *independen 2*, *self efficacy* (X2) dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Variabel *Self Efficacy*

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
X2.1	Kepercayaan diri terhadap keahliannya	0	4	8	34	84	4.51	ST
X2.2	Kemampuan memimpin SDM	0	4	12	26	88	4.53	ST
X2.3	Memiliki kepercayaan terhadap impiannya	1	2	10	32	85	4.52	ST
Nilai rerata variabel <i>self efficacy</i>							4.52	ST

Sumber: Data diolah, 2023

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan variabel *self efficacy* secara keseluruhan dapat dipersepsikan sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel *self efficacy* sebesar 4.52 termasuk kategori sangat tinggi. Indikator “kemampuan memimpin SDM” memiliki rata-rata yaitu sebesar 4.53 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator “kepercayaan diri terhadap keahliannya” memiliki nilai rendah dari pada indikator *self efficacy* lainnya, yaitu sebesar 4.51, walaupun semua nilai indikator dari variabel *self efficacy* sudah tergolong sangat tinggi, namun mahasiswa harus dapat percaya dengan keahliannya masing-masing.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Jawaban responden atas pernyataan variabel *dependen* 1, kesiapan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Variabel Kesiapan Kerja

Kode	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
Y.1	Tingkat kematangan	1	3	15	36	75	4.39	ST
Y.2	Memiliki pengalaman kerja sebelumnya	4	3	14	29	80	4.36	ST
Y.3	Keadaan mental dan emosi yang serasi	1	3	6	39	81	4.50	ST
Nilai rerata variabel kesiapan kerja							4.41	ST

Sumber: Data diolah, 2023

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan variabel kesiapan kerja secara keseluruhan dapat dipersepsikan sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kesiapan kerja sebesar 4.41 termasuk kategori sangat tinggi. Indikator “keadaan mental dan emosi yang serasi” memiliki rata-rata yaitu sebesar 4.50 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator “memiliki pengalaman kerja sebelumnya” memiliki nilai rendah dari pada indikator *self efficacy* lainnya, yaitu sebesar 4.36. Walaupun semua nilai indikator dari variabel kesiapan kerja sudah tergolong sangat tinggi, namun mahasiswa harus memiliki pengalaman kerja meskipun pengalaman kerja seperti *freelance*.

4.3 Hasil Pengujian dan Analisis PLS-SEM

4.3.1 Usulan Model Penelitian

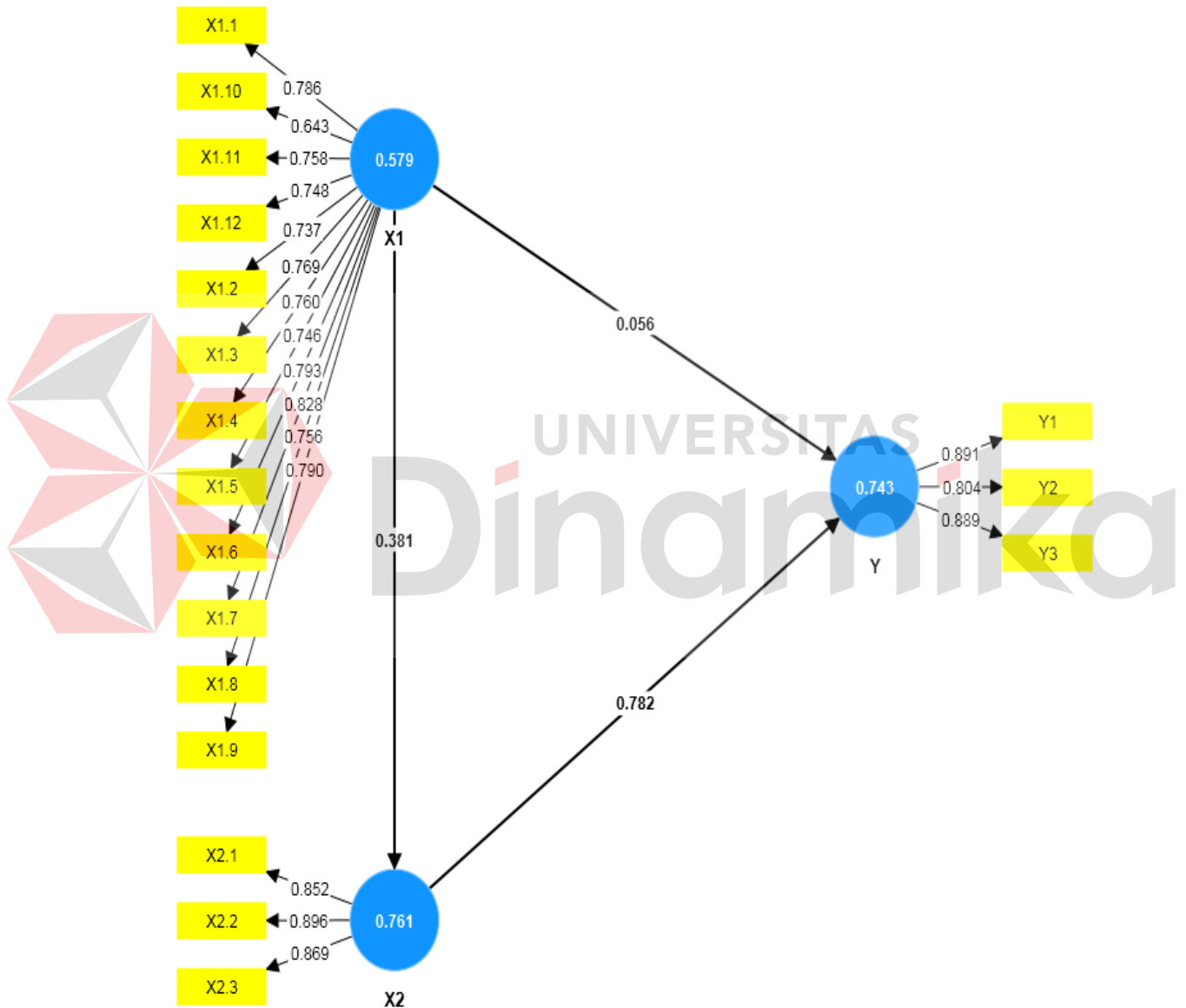
Penelitian ini menguji tiga variabel, yaitu: *soft skill*, *self efficacy*, dan kesiapan kerja dengan penamaan indikator sebagai berikut:

1. Variabel *Independen* 1, *soft skill* (X1.1- X1.12).

2. Variabel *Independen* 2, *self efficacy* (X2.1- X2.3).

3. Variabel *Dependen*, kesiapan kerja (Y1-Y3).

Gambar 4.6 menunjukkan model penelitian dan indikator yang digunakan untuk pengujian pada penelitian ini:



Gambar 4.1 *Path Modeling*

4.3.2 Pengujian dan Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji *validitas* dan *reliabilitas*. Berikut tiga pengujian dalam menganalisis *outer model* dengan beberapa syarat (Ghozali & Latan, 2014).

1. *Convergent validity* atau *validitas konvergen* dapat dikatakan *valid* apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50.

Tabel 4.6 Hasil Uji *Outer Loadings*

Indikator	Kesiapan Kerja	Self efficacy	Soft Skill
X1.1			0.786
X1.2			0.737
X1.3			0.769
X1.4			0.760
X1.5			0.746
X1.6			0.793
X1.7			0.828
X1.8			0.756
X1.9			0.790
X1.10			0.643
X1.11			0.758
X1.12			0.748
X2.1		0.852	
X2.2		0.896	
X2.3		0.869	
Y1	0.891		
Y2	0.804		
Y3	0.889		

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.6 menunjukkan pengujian telah dilakukan sebanyak dua kali untuk mencapai nilai *outer loadings* lebih besar dari 0,70. Indikator yang telah memenuhi syarat *validitas konvergen* adalah indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4,

X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.11, dan X1.12 pada variabel *soft skill*, indikator X2.1, X2.2, dan X2.3 pada variabel *self efficacy*, indikator Y1, Y2, dan Y3 pada variabel kesiapan kerja. Menurut Ghazali & Latan (2014), nilai yang dibawah 0,70 masih dapat diterima apabila nilai AVE masih lebih besar dari 0.50. Maka dari indikator X1.10 pada variabel *soft skill* masih dikatakan *reliability* dengan nilai 0,643.

Tabel 4.7 Hasil Uji *Cronbach'Alpha*, *Composite Reliability*, AVE

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Composite reliability</i>	AVE
X1	0,935	0,958	0,943	0,579
X2	0,843	0,849	0,905	0,761
Y	0,828	0,843	0,897	0,743

Sumber: Data diolah, 2023

Selanjutnya dilakukan pengujian *Average Variance Extracted*, pada Tabel 4.7 diketahui nilai AVE lebih besar dari 0,50. Maka dari itu indikator tersebut telah dinyatakan *valid* dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Chin & Todd, 1995; Ghazali & Latan, 2014).

2. *Discriminant validity* atau validitas diskriminan dapat dikatakan *valid* apabila nilai *cross loading* lebih besar dari konstruk lainnya (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 4.8 Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	X1	X2	Y
X1.1	0,786	0,270	0,135
X1.2	0,737	0,193	0,276
X1.3	0,769	0,332	0,377
X1.4	0,760	0,283	0,233
X1.5	0,746	0,139	0,114
X1.6	0,793	0,223	0,280
X1.7	0,828	0,384	0,390
X1.8	0,756	0,185	0,157
X1.9	0,790	0,175	0,203

Indikator	X1	X2	Y
X1.10	0,643	0,167	0,117
X1.11	0,758	0,328	0,228
X1.12	0,748	0,449	0,364
X2.1	0,304	0,852	0,678
X2.2	0,414	0,896	0,740
X2.3	0,267	0,869	0,683
Y1	0,383	0,723	0,891
Y2	0,311	0,579	0,804
Y3	0,229	0,759	0,889

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada setiap indikator sudah lebih tinggi dibanding konstruk lainnya sehingga indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas diskriminan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

3. *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* dapat dikatakan *reliabel* atau konsisten apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60 ($>0,60$) dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70 ($>0,70$) (Ghozali & Latan, 2014). Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap variabel sudah lebih dari 0,60 dan 0,70 sehingga indikator tersebut telah memenuhi syarat *reliabilitas*.

4.3.3 Pengujian dan Analisis Model Pengukuran (*Inner Model*)

Menurut Ghozali & Latan (2014) *Inner model* adalah suatu model yang melakukan proses hubungan antar variabel laten. Adapun pengujian yang dilakukan dalam *inner model* adalah:

1. Kecocokan Model atau *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengukur kecocokan model struktural secara keseluruhan dan memvalidasi pengujian *outer model* dan *inner model*. Tiga tingkat kekuatan GoF adalah nilai $<0,24$ tergolong

kecil, nilai 0,25 - 0,35 tergolong sedang, dan nilai >0,36 tergolong besar (Ghozali & Latan 2014).

Tabel 4.9 Nilai AVE dan R^2

Variabel	AVE	R^2
<i>Soft Skill</i>	0,579	
<i>Self Efficacy</i>	0,761	0,145
Kesiapan Kerja	0,743	0,649
<i>average</i>	0,649	0,397

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 4.9 menunjukkan nilai *average* dari AVE dan R^2 . Hasil perhitungan *Goodness of Fit* penelitian ini adalah:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AAVE} \times \text{AARS}} = \sqrt{0,649 \times 0,397} = \sqrt{0,257} = 0.507$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai GoF sebesar 0,507 yang menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan informasi sebanyak 50%. Kemudian dilakukan uji model fit.

Tabel 4.10 Nilai Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	Nilai
SRMR	0,084	>0,10
Chi-Square	412.131	0,145
NFI	0,757	0-1

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan nilai SRMR adalah 0.084 dimana nilai tersebut masih dapat diterima (Schermelleh et al, 2003) dalam (Alicia 2023), nilai *chi-square* 412.1 yang melebihi nilai ideal, dan *Normed Fit Index* 0.757 yang mendekati satu artinya model dikatakan cukup cocok.

2. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari

nilai *R-square* pada persamaan antar variabel *latent*. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel *eksogen* (*independen/bebas*) pada model mampu menerangkan variabel *endogen* (*dependen/terikat*).

Tabel 4.11 Hasil Uji *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
X1 = <i>Soft Skill</i>	
X2 = <i>Self Efficacy</i>	0,145
Y = Kesiapan Kerja	0,649

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai $R^2 = 0,649$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kesiapan kerja yang dipengaruhi oleh variabel eksogen antara lain *soft skill* dan *self efficacy* persentase sebesar 64 %, sedangkan sisanya sebesar 36% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain variabel *soft skill* dan *self efficacy*).

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) atau tidak langsung (*indirect effect*) dari antar variabel. Pengujian hipotesis bisa diterima, apabila nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel* (1,96) dan nilai *p-values* kurang dari 0,05 ($p-values < 0,05$) dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.12 Hasil Uji *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

	<i>Sample mean</i>	<i>T statistics</i>	(STDEV)	<i>P values</i>	Hasil
X1 -> Y	0,071	0,795	0,107	0,427	Tidak Signifikan
X2 -> Y	0,768	10,273	0,071	0,000	Signifikan
X1 -> X2 -> Y	0,314	4,258	0,076	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki nilai sebesar 0,071 dengan *T-Statistics* ($0,795 < 1,96$) dan *P-Values* ($0,427 > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada *soft skill* tidak akan meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis “*soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja” dinyatakan ditolak.

2. Uji Hipotesis 2

Variabel *self efficacy* terhadap kesiapan kerja memiliki nilai 0,768 dengan *T-Statistics* ($10,273 > 1,96$) dan *P-Values* ($0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada *self efficacy* akan meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis “*self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja” dinyatakan diterima.

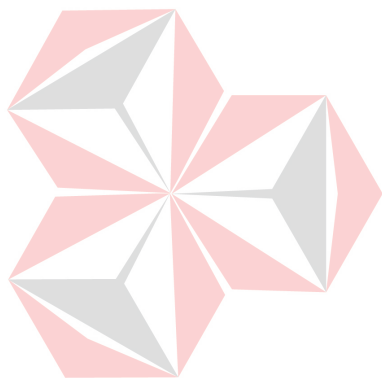
3. Uji Hipotesis 3

Variabel *soft skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebesar 0,301 dengan *T-Statistics* ($4,258 > 1,96$) atau *P-Values* ($0,000 < 0,05$). Kemudian dengan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memediasi sebagian, dengan nilai presentase sebesar 37%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa dapat berpengaruh perubahan yang terjadi

pada *self efficacy* akan memediasi *soft skill* secara sebagian dalam peningkatan kesiapan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis “*soft skill* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy*” dinyatakan diterima.

4.3.5 Pengujian dan Analisis Mediasi

Pengujian mediasi digunakan untuk mengetahui peran mediasi yang tergolong dalam tiga tingkatan nilai VAF. Nilai VAF <20% tergolong tidak memediasi, nilai berada di antara 20-80% tergolong memediasi sebagian, dan nilai *Variance Accounted For* (VAF) >80% tergolong memediasi penuh (Hair, 2014).



Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel	<i>Original Sample</i>
X1 → X2 → Y	0,301
X1 → X2	0,385
X1 → Y	0,060
X2 → Y	0,780

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.13 menunjukkan hasil *path analysis* dari pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan hasil berikut:

Peran mediasi *soft skill* dalam pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja

$$\text{Nilai VAF} = \frac{0.301 \times 0.780}{0.385 + (0.301 \times 0.780)} = 0.378 = 37\%$$

Nilai VAF dari peran mediasi dalam pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja adalah 37% sehingga termasuk dalam kategori memediasi sebagian. Terjadi apabila variabel *independen* pada variabel *dependen* baik secara langsung maupun tidak langsung adalah signifikan.

4.4 Pembahasan Hipotesis

Pada pembahasan pengujian hipotesis dan pengujian analisis mediasi menunjukkan hasil uji dan mediasi dengan hasil sebagai berikut:

4.4.1 *Soft skill* Tidak Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja

Variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki nilai sebesar 0,071 dengan *T-Statistics* ($0,795 < 1,96$) dan *P-Values* ($0,427 > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada *soft skill* tidak akan meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja kemungkinan besar melatarbelakangi oleh beberapa hal yaitu kesadaran mahasiswa semester akhir terhadap pentingnya *soft skill* masih kurang. Salah satu prospek kerja mahasiswa adalah menjadi pekerja kantoran yang berfokus pada laporan laporan dan perintah dari atasan, sehingga tidak ada keharusan untuk belajar hal yang baru dan berinteraksi sesama pihak *external*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suleman et al., (2021), yang menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

4.4.2 *Self efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja

Variabel *self efficacy* terhadap kesiapan kerja memiliki nilai 0,768 dengan *T-Statistics* ($10,273 > 1,96$) dan *P-Values* ($0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada *self efficacy* akan meningkatkan

kesiapan kerja secara signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, *self efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, karena melatarbelakangi hal yaitu kesadaran mahasiswa terhadap pentingnya *self efficacy* saat ini didunia era kolaborasi serta berubah dengan cepat. Berbagai hal mulai dari perusahaan menuntut secara personal bisa memimpin satu kelompok yang kecil untuk dapat membuat keputusan yang cepat dan tepat. Peneliti berharap dengan hasil penelitian ini dapat memberikan lebih banyak kesiapan dalam menghadapi dunia kerja seperti mengikuti pelatihan yang mereka punya minat dan bakatnya atau mengikuti lembaga profesional lainnya. Hasil ini sejalan dengan Nopriadi et al., (2022), karena menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan.

4.4.3 *Soft skill* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Melalui *Self Efficacy*

Variabel *soft skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui *self efficacy* sebesar 0,301 dengan *T-Statistics* ($4,258 > 1,96$) atau *P-Values* ($0,000 < 0,05$). Kemudian dengan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memediasi sebagian, dengan nilai presentase sebesar 37%. Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *soft skill* seperti mengelola relasi dan memiliki semangat yang besar untuk belajar hal baru maka berpengaruh dalam kesiapan kerja ketika memiliki kepercayaan diri pada kemampuan pengetahuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Surabaya dengan variabel mediasi *self efficacy*. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Soft skill* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Surabaya, hal ini dapat dibuktikan bahwa setiap perubahan terjadi pada *soft skill* tidak meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh indikator dengan nilai terendah yaitu kemampuan untuk belajar hal baru, oleh karena itu mahasiswa harus meningkatkan *soft skill*nya yang berkaitan dengan mempelajari ilmu baru.

2. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Surabaya, hal ini dibuktikan bahwa setiap perubahan terjadi pada *self efficacy* akan meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh indikator tertinggi yaitu kemampuan memimpin SDM sehingga mahasiswa yang memiliki kemampuan dalam memimpin SDM dapat berpengaruh kesiapan kerja.

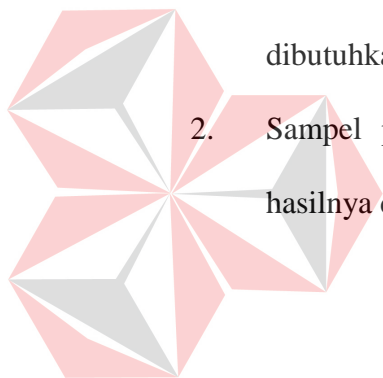
3. *Self efficacy* dapat memediasi sebagian pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja, hal ini dibuktikan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada *self efficacy* akan memediasi *soft skill* secara sebagian dalam peningkatan kesiapan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh indikator yang memiliki nilai tinggi yaitu kepercayaan diri terhadap keahliannya, kemampuan memimpin SDM, memiliki

kepercayaan terhadap impiannya. Oleh karena itu mahasiswa yang memiliki kepercayaan dalam keahliannya, kemampuan memimpin dan kepercayaan terhadap impiannya dapat meningkatkan kesiapan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditelaah dilakukan memiliki saran, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh untuk penelitian selanjutnya lagi, adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih luas dan kompleks lagi, mengenai faktor-faktor kebutuhan apa saja yang dibutuhkan meneliti kesiapan kerja.
2. Sampel penelitian dapat diperluas, tidak hanya di Surabaya saja agar hasilnya dapat digeneralisir seluruh Indonesia.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, N., dan Arifin, A. H. (2022). Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Di Era Digital: Cukupkah Hanya Hard Skills?. *Jurnal Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*. Vol. 4(1).
- Alicia, Wibowo, J., Candraningrat, and Supriyanto, A. (2024). Analysis of the Effect of Market and Proactive Orientation with Market Capabilities on Export Performance in East Java Export-Oriented MSMEs. *Jurnal: Manajemen Bisnis*. Vol. 14(2).
- Anggiani, S. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Tenggarong Tahun Ajaran 2016/2017. *Ejournal Psikologi Unmul*. Vol 5(3). p 465-476.
- Anjarwati, L., dan Juliprijanto, W. (2021). Determinan Pengangguran Terdidik Lulusan Universitas di Pulau Jawa. *Jurnal: Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 10(3).
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C., Imelda, D., Yanthy, E., dan Purwanto, A. (2020). *Hard Skill* Atau *Soft Skill*: Manakah Yang Lebih Penting Bagi Inovasi Guru. *Edumaspul : Jurnal Pendidikan dari Universitas Pelita Harapan*, Vol. 4(1).
- Bandur, A., & Prabowo, H. (2021). Penelitian Kuantitatif (Metodologi, Desain, dan Analisis Data dengan SPSS, AMOA, dan Nvivo). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bentler, dan Chou. (1987). *Practical Issues in Structural Modeling*. *Sociological Methods & Research*. hal 91.
- Brilian, N. A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. *Repository: of Univeritas UIN Maulana Malik Ibrahi*.
- Career Readiness Competencies: Employer Survey Results. web: naceweb.org
<https://www.naceweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-competencies-employer-survey-results/>
- Chotimah, K., dan Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal : Economic Education Analysis Journal*. Vol. 9(2).
- Fitriyanto. dan Agus. (2006). *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.

Ghozali dan Latan. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghufron, M., dan Risnawati, N. R. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.

Gusdini, N., Hasibuan, B., dan Basriman, I. (2022). Merdeka Belajar Kampus Merdeka Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Lulusan. *Jurnal: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*. Vol. 22(2).

Hair, J. F., (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Humaira, M., Batubara, M., dan Yusuf, M. (2022). Upaya Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Binjai Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal: Ekonomi Islam*. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>. Vol. 8(2).

Jamaludin, T. S. S., Nurumal, M. S., Hasan, M. K. C., Firdaus, M. K. Z. H., dan Rahman, N. H. A. (2022). Knowledge and Practice of Cardiopulmonary Resuscitation (CPR) For Drowning Victims Among Primary School Children. *Journal of Care Scholars International*, Doi:10.31436/ijcs.v5i2.246, Vol. 5(2).

Klaus, P. (2010). Communication Breakdown. *Journal: California Job*, Hal.28.

Knight, P., and Yorke, M. (2004). *Learning Curriculum and Employability in Higher Education*, diterbitkan di AS dan Kanada, oleh: Routledge Falmer.

Lie, N. L. C., dan Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Journal: CALYPTRA*, (Magister Universitas Surabaya) <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1074>, Vol. 6(2).

Moerdijat, L. (2023). Tingkatkan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Untuk Memenuhi Kebutuhan Dunia Kerja. *Web: mpr.go.id*. <https://www.mpr.go.id/berita/Tingkatkan-Kompetensi-Lulusan-Perguruan-Tinggi-untuk-Memenuhi-Kebutuhan-Dunia-Kerja>.

Muchlas. (Narasumber) (2022, Juni 11). Talkshow Soft Skills Series, Mengapa Soft skill Penting?. Akun Youtube Universitas Ahmad Dahlan. Indonesia dan Makasar <https://www.youtube.com/live/BOJnU8gXJG8?feature=share>.

Muspawi, M., dan Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *eJurnal Literasi* <https://media.neliti.com/media/publications/556513-membangun-kesiapan-kerja-calon-tenaga-ke-a79580b9.pdf> Vol. 4(1).

- Nopriadi, S., Khairinal, dan Rosmiati. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Entrepreneurship Education dan Norma Subjektif Terhadap Perilaku Kewirausahaan Mahasiswa FKIP Universitas Jambi. *Jurnal Pengabdian dan Kewirusahaan*. Form file: <http://journal.ubm.ac.id/>. Vol. 6(2).
- Nisrina, T. N., Karyaningsih, RR. P. D., dan Suherdi. (2023). The Influence Of Industrial Work Practices And Self-Efficiency On Student Work Readiness. *Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri. Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri*. Form file: DOI: <https://doi.org/10.47353/bj.v3i1.198>. Vol 3(1).
- Novianti, E., dan Anggarani, A. (2023). Pengaruh *Organizational Learning* Dan *Personality* Dimediasi Oleh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement*. *Mufakat : Journal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol.2(4).
- Putra. dan Pratiwi. (2005). *Sukses dengan Soft Skill* faktor : Bagaimana Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial Sejak Kuliah. Terbit di Direktorat Pendidikan ITB.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., dan Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Effikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT. *Jurnal EMBA*. Vol. 10(1). hal.172-183.
- Suleman, Q., Syed, M. A., Ahmed, S. Z., Khattak, A. Z., Noreen, R., dan Qureshi, M.S.U. (2021). Association Between Soft Skills and Job Performance: A Cross-Sectional Study among Secondary School Heads in Kohat Division, Pakistan. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. form file: www.ijicc.net. Vol. 15(7).
- Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu. (Hal;103).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat dalam Berwiraswasta. *Jurnal AKMENIKA UPY*. Vol. 7(1).
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomer 11 tahun 2020. Tentang Cipta Kerja. <https://uu-ciptakerja.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Salinan-UUNomor11-Tahun-2020-tentang-Cipta-Kerja.pdf>.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomer 12 Tahun 2021 Tentang PENDIDIKAN TINGGI <https://diktis.kemenag.go.id/prodi/dokumen/UU-Nomor-12-Tahun-2012ttg-Pendidikan-Tinggi.pdf>.
- Wibowo, J., Supriyanto, A., Soebijono, T., dan Suhandiah, S. (2023). Membangun Motivasi Wirausaha dan Komitmen Bekelompok pada Asosiasi Unggul

Terampil Jaya Sidoarjo. *The Proceeding Of Community Service And Engagement (COSECANT)*. Seminar, Vol. 3(1), p.124-127.

Wiharja, H., Rahayu, S., dan Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *Journal: Vocational Education and Technology*. Vol. 2(1).

Yusuf, A. M. (2010). *Kiat Sukses Dalam Karier*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Yusof, Y. B., Supriyanto, A., dan Wibowo, J. (2023). Pengaruh Free Trial Experience dan Aesthetic Design terhadap Minat Beli Produk Game Genshin Impact. *Journal.unusida*. Vol. 5(2)



UNIVERSITAS
Dinamika